



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA JAYA MANDIRI SUKABUMI**

SKRIPSI

Di susun oleh :

Denis Muhamad Bergkamp  
021117174

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JANUARI 2022**



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA JAYA MANDIRI SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
( Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA )



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA JAYA MANDIRI SUKABUMI**

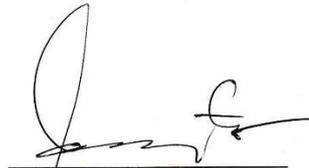
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Selasa, tanggal 18 Januari 2022

Denis Muhamad Bergkamp  
021117174

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Edi Sudaryanto, Drs., Ak., MM)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Drs. Wonny Ahmad Ridwan, MM.)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



iii

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

iii

Nama : Denis Muhamad Bergkamp  
NPM : 021117174  
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada  
PDAM Jaya Mandiri Sukabumi

Dengan ini menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum di ajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya ini kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 18 Januari 2022

Materai Rp. 10.000-

Denis Muhamad Bergkamp  
021117174

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

**Hak Cipta dilindungi undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

**ABSTRAK**

DENIS MUHAMAD BERGKAMP. 021117174. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Di bawah bimbingan : WONNY AHMAD RIDWAN dan HERMAN. 2022

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian deskriptif, kuantitatif dan korelasional dengan menggunakan metode penelitian deskriptif survey, Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Pada PDAM . Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM, memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,423 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,906 > 2,015$ ) artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM.

Kata kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **PRAKATA**

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana pada Universitas Pakuan. Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang tercinta, yang sudah merawat, membesarkan dengan penuh kasih sayang juga mendoakan dan semangat yang tidak pernah putus kepada saya.
2. Prof. Dr. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA., selaku ketua program, Studi Manajemen Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Drs. Wonny Ahmad Ridwan, MM., selaku ketua komisi pembimbing.
6. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis.
9. Seluruh Staf, Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Teman-teman Crewsakan, Adit Tia, Bagas Setia Utomo, Anggi Setiawan, Muhammad Karimuddin, Angga Dewantara, Ilyas Fathulah, Reyga Maulana R, Dewangga Aswin S, Muhammad Fatwa Dika, Muhammad Dicky Ibrahim dan Adhesa Bagus P yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Teman seperjuangan semuanya terutama untuk kelas E Manajemen 2017 yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
12. Saudra-saudaraku yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, saya mengharapkan kritik dan saran dari Bapak Dosen serta dari pihak lainnya terhadap penelitian ini. Agar dapat dijadikan pembelajaran untuk masa yang akan datang agar lebih baik lagi.

Penulis

Denis Muhamad Bergkamp

## **DAFTAR ISI**

	Halaman
JUDUL	1
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHANHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	15
1.2.1 Identifikasi Masalah	15
1.2.2 Perumusan Masalah	16
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	16
1.3.1 Maksud Penelitian	16
1.3.2 Tujuan Penelitian	16
1.4 Kegunaan Penelitian	17
1.4.1 Kegunaan Praktis	17
1.4.2 Kegunaan Akademis	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	18
2.2 Lingkungan Kerja	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.3 Kinerja Karyawan	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Metode-Metode Penilaian Kinerja	26
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	27

2.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2	Kerangka Pemikiran	35
2.5	Hopotesis Penelitian	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	37
3.2.1	Objek Penelitian	37
3.2.2	Unit Analisis	37
3.2.3	Lokasi Penelitian	37
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	37
3.3.1	Jenis Data Penelitian	37
3.3.2	Sumber Data Penelitian	37
3.4	Operasionalisasi Variabel	38
3.5	Metode Penarikan Sampel	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	43
3.7	Uji Kualitas Data	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	MetodePengolahan/Analisis Data	46
3.8.1	Analisis Deskriptif	46
3.8.2	Analisis Kuantitatif	46
3.8.3	Analisis Korelasi Rank Spearman	46
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi	47
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	47
3.8.6	Uji Asumsi Klasik	49
3.8.7	Analisis Regresi Linier Sederhana	50
3.8.8	Analisis Koefisien Determinasi	51
3.8.8	Uji Hipotesis Koefisien Regresi	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		52
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
4.1.1	Sejarah PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi	52
4.1.2	Visi dan Misi	53

4.1.3	Karakteristik Responden	53
4.2	Uji Kualitas Data	55
4.2.1	Uji Validitas	55
4.2.2	Uji Realibilitas	66
4.3	Hasil dan Pembahasan	67
4.3.1	Kondisi Lingkungan Kerja Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi	67
4.3.2	Kinerja Karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi	79
4.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi	103
4.3.4	Pembahasan	109
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		117
5.1	Simpulan	117
5.2	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		121
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		124

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri.....	4
Tabel 1.2 Sumber, Kapasitas Produksi dan Cakupan Pelayanan PDAM Tirta Jaya Mandiri.....	8
Tabel 1.3 Laporan Kepegawaian Jumlah Pegawai PDAM Tirta Jaya Mandiri .....	10
Tabel 1.4 Observasi pengecekan inventory kesetiap ruangan PDAM Tirta Jaya Mandiri.....	11
Tabel 1.5 Jumlah Sambungan Pelanggan dan Pemakaian Air Pelanggan PDAM Tirta Jaya Mandiri.....	12
Tabel 1.6 Tingkat Penilaian Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri 2018-2020.....	13
Tabel 1.7 Standar Penilaian Kinerja PDAM Tirta Jaya Mandiri .....	14
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	38
Tabel 3.2 Skala Lickert .....	44
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.4 Nilai besarnya koefisien regresi .....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
Tabel 4.2 Umur Responden.....	54
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4.6 Case Processing Summary & Reliabilty Statistics Lingkungan Kerja .....	66
Tabel 4.7 Case Processing Summary & Reliabilty Statistics Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai pernyataan penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan.....	67
Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai pernyataan penerangan yang kurang baik di lingkungan kerja.....	68
Tabel 4.10 Jawaban responden mengenai pernyataan cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.....	69
Tabel 4.11 Jawaban responden mengenai pernyataan kondisi udara di ruang kerja memberikan ketidak nyamanan pada saat bekerja, sehingga suhu udara di tempat kerja tidak menunjangnya kenyamanan pekerja .....	69
Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai pernyataan ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik .....	70
Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai pernyataan temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu baik dan sedikit panas .....	70
Tabel 4.14 Jawaban responden mengenai pernyataan lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin .....	71
Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai pernyataan suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.....	71

Tabel 4.16 Jawaban responden mengenai pernyataan suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan .....	72
Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai pernyataan fasilitas kerja sudah lengkap sesuai dengan yang di butuhkan.....	72
Tabel 4.18 Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja kurang efektif apabila fasilitas kurang lengkap.....	73
Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan tidak akan cepat selesai apabila fasilitas kurang lengkap .....	73
Tabel 4.20 Jawaban responden mengenai pernyataan warna di sekitar kurang cocok dan membuat kurang optimal dalam bekerja .....	74
Tabel 4.21 Jawaban responden mengenai pernyataan saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok .....	75
Tabel 4.22 Jawaban responden mengenai pernyataan warna yang cocok membuat semangat bekerja bertambah .....	75
Tabel 4.23 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja PDAM	76
Tabel 4.24 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja .....	78
Tabel 4.25 Jawaban responden mengenai pernyataan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan .....	79
Tabel 4.26 Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja dengan patuh terhadap perusahaan.....	80
Tabel 4.27 Jawaban responden mengenai pernyataan dapat di percaya di dalam perusahaan.....	80
Tabel 4.28 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak bekerja di instansi lain, selain instansi ini .....	81
Tabel 4.29 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak melanggar aturan perusahaan atau berhianat .....	81
Tabel 4.30 Jawaban responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.....	82
Tabel 4.31 Jawaban responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya .....	82
Tabel 4.32 Jawaban responden mengenai pernyataan ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan .....	83
Tabel 4.33 Jawaban responden mengenai pernyataan memberikan masukan atau kontribusi yang baik.....	83
Tabel 4.34 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu mencapai target yang diberikan.....	84
Tabel 4.35 Jawaban responden mengenai pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .....	84
Tabel 4.36 Jawaban responden mengenai pernyataan berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja .....	85
Tabel 4.37 Jawaban responden mengenai pernyataan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai .....	86
Tabel 4.38 Jawaban responden mengenai pernyataan dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan .....	86

Tabel 4.39 Jawaban responden mengenai pernyataan berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.....	87
Tabel 4.40 Jawaban responden mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku .....	87
Tabel 4.41 Jawaban responden mengenai pernyataan mentaati ketentuan jam kerja ..	88
Tabel 4.42 Jawaban responden mengenai pernyataan dapat memelihara barang-barang milik perusahaan yang di percayakan kepada karyawan .....	88
Tabel 4.43 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu mengedepankan sikap yang baik dan professional pada saat bekerja .....	89
Tabel 4.44 Jawaban responden mengenai pernyataan sikap saling menghargai harus di tanamkan agar membawa pengaruh positif ke sesama rekan kerja.....	89
Tabel 4.45 Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja dengan penuh kejujuran .....	90
Tabel 4.46 Jawaban responden mengenai pernyataan keterbukaan pada saat bekerja ke sesama karyawan lain.....	91
Tabel 4.47 Jawaban responden mengenai pernyataan mengungkapkan kesalahan pada saat melakukan kesalahan dalam bekerja.....	91
Tabel 4.48 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja.....	92
Tabel 4.49 Jawaban responden mengenai pernyataan mengungkapkan perasaannya pada saat bekerja .....	92
Tabel 4.50 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan dan bawahan .....	93
Tabel 4.51 Jawaban responden mengenai pernyataan menghargai pendapat sesama rekan kerja atasan dan bawahan .....	93
Tabel 4.52 Jawaban responden mengenai pernyataan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah di berikan .....	94
Tabel 4.53 Jawaban responden mengenai pernyataan bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama .....	94
Tabel 4.54 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak egois pada saat bekerja ..	95
Tabel 4.55 Jawaban responden mengenai pernyataan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja .....	95
Tabel 4.56 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu memberikan ide-ide atau gagasan yang baru bagi perusahaan .....	96
Tabel 4.57 Jawaban responden mengenai pernyataan menghasilkan karya yang siap di manfaatkan dalam pekerjaan.....	97
Tabel 4.58 Jawaban responden mengenai pernyataan mengeluarkan bakat-bakat yang terpendam.....	97
Tabel 4.59 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu bekerja dalam.....	98
Tabel 4.60 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan PDAM .....	98
Tabel 4.61 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	102
Tabel 4.62 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	103
Tabel 4.63 Tingkat korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	103
Tabel 4.64 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	105

Tabel 4.65 Hasil Uji Multikolinearitas .....	106
Tabel 4.66 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	106
Tabel 4.67 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	107
Tabel 4.68 Uji ANOVA .....	107
Tabel 4.69 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	108
Tabel 4.70 Hasil Uji t dengan Kinerja sebagai Variabel Dependen .....	108

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	36
Gambar 3.1 Uji Signifikasi Koefisien Korelasi dengan Uji Dua Pihak .....	48
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
Gambar 4.2 Umur Responden.....	54
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	55
Gambar 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja SPSS.....	58
Gambar 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan SPSS.....	65
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Surat Keterangan Riset
Lampiran	2	Kuesioner Penelitian
Lampiran	3	Hasil Coding Kuesioner

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kekayaan yang paling dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan satu aset yang sangat penting. Salah satu usaha perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kestabilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Demi tercapainya tujuan perusahaan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja meliputi lingkungan fisik dan psikhis yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena di dalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana. Tersedianya sumber daya manusia tidak menjamin organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga

kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Dengan diawalinya pembangunan sarana air minum untuk melayani Kota Palabuhanratu pada tahun 1981, dibentuklah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Sukabumi yang berada dibawah tanggung jawab PPSAB Jawa Barat sebagai salah satu kegiatan Direktorat Jenderal Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum (DPU). Dalam perkembangannya sampai dengan akhir tahun 1989, BPAM telah menambah wilayah pelayanan diantaranya Kecamatan Cibadak, Cicurug, Parungkuda, Jampang Tengah, Sagaranten, Cisolok, dan Kalapanunggal. Atas dasar penilaian perkembangan yang baik dan banyaknya rencana pengembangan air minum, maka BPAM Kabupaten Sukabumi disiapkan dan dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sukabumi. Dengan Disyahnkannya Peraturan Daerah Tingkat II Kabupaten Sukabumi, Nomor 02 Tahun 1990 tanggal 29 Januari 1990 tentang pembentukan PDAM, dilaksanakan serah terima Pengelolaan Sarana Air Minum Departemen Pekerjaan Umum kepada Departemen Dalam Negeri untuk selanjutnya dilimpahkan kepada Pemerintah Kabupaten Sukabumi.

Setelah dialihstatuskan dari BPAM ke PDAM Kabupaten Sukabumi, pada akhir tahun 1994 dibangun kembali sistem penyediaan air minum untuk Kecamatan Nagrak, Cikembar/Warungkiara, dan pada awal tahun 2003 Pemerintah Kabupaten Sukabumi menyerahkan sistem Penyediaan Air minum Kecamatan Cikakak kepada PDAM untuk Pengelolaannya. Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan, pada tahun 2005 PDAM Kabupaten Sukabumi mengoperasikan wilayah pelayanan baru di Kecamatan Parakansalak, tahun 2006 di Kecamatan Sukalarang yang dibangun oleh pengembang di Perum Sukamaju dan Bojong Genteng, pada tahun 2007 di Kecamatan Jampang Kulon/Surade dan Kecamatan Cisaat, sedangkan untuk tahun 2009 Kabupaten Sukabumi mendapat bantuan sarana air minum di tiga Kecamatan yang meliputi : Kecamatan Sukalarang dengan kap. Debit 10 l/d, Kecamatan Pelabuhanratu dari Sungai Citarik dengan kap. Debit 20 l/d dan Kecamatan Ciambar dari irigasi Cimunjul dengan kap. Debit 20 l/d, ditahun 2010 telah dibangun SPAM IKK Kabandungan yang memanfaatkan sumber dari Sungai Citamiang dengan kapasitas 20 liter/detik. Pada tahun 2011 dibangun SPAM IKK Bojong Genteng kapasitas 20 liter/detik dari sumber mata air Cipadurenan, di tahun 2012 pembangunan SPAM IKK Caringin, SPAM IKK Cikakak dan SPAM IKK Sagaranten.

Perusahaan/PDAM ini harus mampu bertahan dalam persaingan perairan dan tujuan awal dari suatu perusahaan yaitu meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan dan kemudahan masyarakat untuk mendapatkan air bersih dengan harga yang sepadan dengan air yang di dapat, salah satu ukuran keberhasilan perusahaan bisa di lihat dengan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Dapat disimpulkan apabila si karyawan kerjanya bagus akan berdampak positif atau bisa dikatakan maju dan meraih keuntungan.

Maka dari itu, organisasi maupun perusahaan akan mampu dan dapat bertahan dalam persaingan global jika organisasi yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan kinerja perusahaan akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Untuk mengukur variabel kinerja maka dapat menggunakan indikator dari kinerja itu sendiri, menurut Kasmir (2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu : Kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan , dan hubungan antar rekan kerja.

Menurut Sutrisno (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif.

Lingkungan kerja adalah suatu hubungan team kerja di dalam ruang lingkup kerja di mana akan saling berinteraksi antar sesama karyawan , disini akan menjadi tolak ukur suatu keberhasilan untuk mencapai target yaitu kekompakan dalam bekerja, menciptakan kenyamanan antar sesama karyawan, dan bahkan kebersihan lingkungan kerja akan menjadi pemicu karyawan dalam bekerja misalnya kebersihan menjadi faktor semangat, kenyamanan, kesegaran dan lain-lain. Menurut Serdsamayanti (2016) lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok.

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut indikator, dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Sedarmayanti (2017) yaitu : Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut : Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan, sirkulasi udara, sirkulasi udara yang nyaman yang ada di ruangan kerja karyawan, kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan, fasilitas, fasilitas yang mempunyai atau fasilitas yang cukup bagi karyawan sehingga kerja dengan efektif dan warna, warna tembok dan di sekitar yang membuat semangat kerja .

Tabel 1.1 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan	Kurang Baik
2	Sirkulasi Udara	Kurang Baik
3	Kebisingan	Baik
4	Fasilitas	Baik
5	Warna	Kurang Baik

Sumber data : Data Primer (2020)

Lingkungan Kerja Karyawan ini di katakan kondisi baik dan kurang baik itu adalah dari hasil observasi penulis atau saya lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan pada saat oberservasi kesetiap ruangan, diantaranya :

- Penerangan kurang baik, penerangannya kurang memadai karyawan mengakui jika penerangan yang buruk di tempat kerja mengakibatkan seperti karyawan merasa kelelahan dan mengakibatkan mata akan cepat lelah itu menurut pendapat saya, untuk indikator penerangan dari pendapat atau jawaban responden yang jawabannya dari kuesioner bahwa hasil jawaban dari responden yang di lihat dari kuesioner untuk indikator penerangan ini jawaban dari respoden banyak yang memilih sangat setuju dan setuju bahwa penerangan di PDAM ini kurang baik.
- Warna cat tembok di PDAM kurang baik juga, warna cat nya itu ke biru tua kurang cocok sehingga tidak selaras dengan penerangan maka dari itu di katakan kurang baik itu pendapat saya, untuk indikator warna dari pendapat atau jawaban responden yang jawabannya dari kuesioner bahwa hasil jawaban dari responden yang di lihat dari kuesioner untuk indikator warna ini jawaban dari respoden banyak yang memilih sangat setuju dan setuju bahwa warna di PDAM ini kurang baik. Bahwa penerangan yang baik dan warna yang selaras dengan penerangan di tempat kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka, efisiensi kerja dan pengurangan kesalahan kerja. Maka dari itu, penerangan yang baik di tempat kerja sangat penting diperhatikan oleh manajemen.
- Sirkulasi udara di PDAM dengan kondisi kurang baik, dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan ada yang pake ac dan yang pake kipas biasa, kurangnya lubang ventilasi atau jendela untuk keluar masuknya udara terlebih tidak tersedianya fasilitas keluar masuknya udara yang cukup di dalam maupun di luar ruangan itu pendapat saya, untuk indikator sirkulasi udara dari pendapat atau jawaban responden yang jawabannya dari kuesioner bahwa hasil jawaban dari responden yang di lihat dari kuesioner untuk indikator sirkulasi udara ini jawaban dari respoden banyak yang memilih setuju bahwa sirkulasi udara di PDAM ini kurang baik. Sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam lingkungan kerjanya.

- Kebisingan di PDAM dengan kondisi baik, karena lingkungan kerja di PDAM termasuk ke dalam lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan bekerja dengan nyaman itu pendapat saya, untuk indikator kebisingan dari pendapat atau jawaban responden yang jawabannya dari kuesioner bahwa hasil jawaban dari responden yang di lihat dari kuesioner untuk indikator kebisingan ini jawaban dari responden banyak yang memilih sangat setuju bahwa dan setuju bahwa kebisingan di PDAM baik.
- Fasilitas di PDAM dengan kondisi baik, karena fasilitas di PDAM ini mempunyai atau bisa dikatakan lengkap, sehingga fasilitas sudah sesuai dengan yang di butuhkan sehingga tidak ada kendala dalam melakukan pekerjaan itu pendapat saya, untuk indikator fasilitas dari pendapat atau jawaban responden yang jawabannya dari kuesioner bahwa hasil jawaban dari responden yang di lihat dari kuesioner untuk indikator fasilitas ini jawaban dari responden banyak yang memilih sangat setuju dan setuju bahwa sfasilitas di PDAM baik.

Lingkungan Kerja Karyawan ini di katakan kondisi kurang baik dan baik. Standarnya saya mengacu pada teori Sedarmayanti yaitu Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Standar-standar kondisi lingkungan kerja baik dan kurang baik :

- Penerangan/cahaya di tempat kerja
 

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, untuk perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan (Baik). Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai (Kurang Baik).
- Sirkulasi Udara
 

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh (Kurang Baik). Sumber utama adanya uadara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya

tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja (Baik).

- Kebisingan

Salah satu solusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian (Kurang Baik). Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktifitas kerja meningkat (Baik). Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang

- Fasilitas

Fasilitas masuk ke lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : kursi, meja, komputer dan sebagainya. Lingkungan perantara atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya suhu udara, pencahayaan, warna dan lain-lain. Apabila peralatan seperti kursi, meja, komputer dan lain-lain banyak yang rusak serta peralatannya kondisi lama maka akan membuat karyawan kurang nyaman (Kurang baik). Tetapi apabila peralatannya kondisi yang rusak di perbaiki dan kondisi yang lama di ganti maka akan membuat karyawan nyaman (Baik)

- Warna

Warna dan komposisi warna yang digunakan akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan. Komposisi warna yang kurang tepat dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang (Kurang Baik). Sedangkan penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara (Baik).

(Sedarmayanti, 2017: 38).

Dalam hubungan antara sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik, seperti sesama karyawan tidak bisa menghargai saat karyawan lain melakukan tugasnya, dan

komunikasi yang buruk yang menimbulkan kesalah pahaman yang berujung pada konflik di tempat kerja. Selain itu, sarana prasarana atau peralatan kerja yang belum mendukung, tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja, kurangnya pengawasan dari atasan karena adanya karyawan yang bebas bermain handphone atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut memicu terjadinya konflik antara karyawan satu dengan yang lain. Maka secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan karyawan yang menjadi penyebab kenyamanan dan ketidak nyamanan seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya, maka dari itu mengingat pentingnya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja dan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena akan mendorong setiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Manajemen dalam organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi kerja untuk meningkatkan keefektivan kerja. Hal tersebut, bahwa karyawan cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman, sehingga kualitas kenyamanan yang diturunkan dari kondisi lingkungan kerja dapat menentukan kinerjanya.

PDAM merupakan suatu bentuk pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan yang menyediakan air bagi masyarakat. PDAM membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam kinerja yang dimiliki dalam tingkat pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia (*karyawan*) merupakan elemen kunci keberhasilan dalam setiap operasi organisasi/perusahaan. Kehadiran mereka dibutuhkan dalam membangun iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan kekeluargaan untuk mencapai suatu tujuan. Maka dari itu, strategi pengembangan karyawan sebagai sumber daya yang unggul dan memiliki daya saing perlu di prioritaskan untuk mendapatkan sumber daya yang kompeten. Pengelolaan kompetensi karyawan merupakan pengembangan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan kinerja yang baik. Semakin ketatnya perusahaan dalam per air ran di indonesia yang berkembang pesat, operasional PDAM tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kapasitas Produksi dari beberapa jenis Pengolahan lengkap, Sumber mata air, dan sumur dalam yang terpasang saat ini telah mencapai 479 liter/detik, dan baru dioperasikan (Dimanfaatkan) sebesar 305.89 liter/detik. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.2 Sumber, Kapasitas Produksi dan Cakupan Pelayanan PDAM Tirta Jaya Mandiri

No	Cabang atau Unit	Nama Sumber	Debit Sumber (I/dt)	Kapasitas Produksi (I/dt)	
				Terpasang	Operasi
1	PL. RATU	IPA I (S.Citepus)	870	140	86,68
2	CIBADAK	MA.Cipanas, Cirosa, Cipalasari, Cikanyere	258	53	43
3	CICURUG	Cikombo II	122	40	30,50
		Teping Cipanas	5		
4	WR.KIARA/CKB	S. Cicatih	100	40	49,84
5	SAGARANTEN	MA. Cipongpok	1	3	0,34
6	BJG.LOPANG	DW. Bjg.Lopang	3	2	1,52
7	PARUNGKUDA	MA. Cimacan	5	20	18,58
		Teping Cipanas	10		
8	KLP.NUNGGAL	MA.Kiararugrug	10	15	11,33
		MA.Cipadurenan	5		
9	CISOLOK	MA.Cikahuripan	7	6	5,19
10	NAGRAK	MA.Citangkalak	10	10	7,94
11	TENJOLAUT	S.Prkan Gedeg-Skwy	10	10	5,39
12	PARAKANSALAK	S. Tonjong	10	10	7,02
13	SUKALARANG	DW. Sukamaju	2	13	12,60
		MA.Cisalopa	10		
14	BJG.GENTENG	MA.Cipadurenan	-	2	1,56

		MA.Cipadurenan	5	5	
15	KUTAJAYA	MA.Cipetir Kt.Jaya	5	5	4,22
16	BBKN.CISAAT	DW. Bbkn. Cisaat	10	10	1,94
17	JAMPANG KULON	S. Leuwisengked	20	20	3,65
18	CIDAHU	Teping MA.Cipanas	10	15	3,53
19	CIAMBAR	S. Cimunjul I	80	20	3,93
20	KABANDUNGAN	S. Citamiang	600	20	5,29
21	CITARIK	S. Cikadu/Citarik	1000	20	1,84
JUMLAH			3.198	479	305,89

Sumber data : Data Sekunder (2020)

Pada tabel 1.2 yaitu Sumber, Kapasitas Produksi dan Cakupan pelayanan PDAM di Sukabumi. Dengan data di atas bisa kita lihat bahwa di kabupaten sukabumi lumayan banyak yang menggunakan air pelayanan PDAM, maka dengan ini PDAM harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen supaya tidak terjadi hal yang tidak di inginkan, tetapi banyak informasi dari masyarakat termasuk saya sendiri sebagai pengguna air PDAM kadang ada permasalahan yang terjadi seperti pada hari tertentu kadang air PDAM suka mati.

PDAM Tirta Jaya Mandiri ini berlokasi Jl. Cirendeu No. 5 Cibadak, Sukabumi 43155 Telp. (0266) 532408 (Hunting) Fax. (0266)535334. Jumlah karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri, Tahun 2021 memiliki karyawan berjumlah 49 orang dari seluruh divisi yang ada di pusat PDAM Tirta Jaya Mandiri.

Sistem distribusi jaringan pipa distribusi dan sistem distribusi ke daerah Pelayanan sistem penyediaan air minum PDAM Kabupaten Sukabumi saat ini melayani 21 Kecamatan, Meliputi Kecamatan Palabuhanratu, Cisolok, Cikakak, Cikembar, Warungkiara, Sagaranten, Jampang Tengah, Cibadak, Nagrak, Parungkuda, Kalapanunggal, Cicurug, Parakansalak, Sukalarang, Bojong Genteng, Kuta Jaya, Jampang Kulon/ Surade, Cisaat, Ciambar dan Kecamatan Kabandungan.

Sistem jaringan perpipaan yang terpasang diwilayah PDAM Kabupaten Sukabumi sampai saat ini sepanjang 792.244 Meter dengan diameter antara 25 mm s/d 400 mm dari jenis pipa PVC, Steel, Galvanis, dan HDPE, ditinjau dari fungsinya dapat dibagi menjadi pipa Transmisi, Distribusi, dan Retikulasi. Didalam mendistribusikan air minum ke konsumen, dipakai 2 (dua) cara pengaliran, yaitu : Sistem Gravitasi dan Perpompaan.

Kondisi sistem pipa distribusiKondisi sistem perpipaan di wilayah pelayanan PDAM Kabupaten Sukabumi kebanyakan Posisinya sudah berada di badan jalan

termasuk katup-katup (Gate valve untuk pengaturan dan pemerataan aliran) sudah banyak yang terkubur sehingga tidak dapat dioperasikan untuk pemerataan pengaliran.

Tabel 1.3 Laporan Kepegawaian Jumlah Pegawai PDAM Tirta Jaya Mandiri

<b>UNIT KERJA</b>	<b>PEGAWAI TETAP</b>	<b>CALON PEGAWAI</b>	<b>JUMLAH TOTAL</b>
<b>STAFF AHLI :</b>			
Kepala	1		1
<b>BIDANG UMUM :</b>			
<b>Bagian Kepegawaian</b>			
Kepala	1		1
Wakil	2		2
<b>Bagian Keuangan</b>			
Kepala	1		1
Wakil	2		2
Administrasi	3		3
<b>Bagian Umum</b>			
Kepala	1		1
Wakil	3		3
Administrasi	2		2
<b>Bagian Hubungan Pelanggan</b>			
Kepala	1		1
Wakil	3		3
Administrasi	3	2	5
<b>BIDANG TEKNIK :</b>			
<b>Bagian Perencanaan</b>			
Kepala	1		1
Wakil	2		2
Teknik	1		1
<b>Bagian Produksi</b>			
Kepala	1		1
Wakil	2		2
<b>Bagian Perawatan</b>			
Kepala	1		1
Wakil	2		2
Teknik		2	2
<b>PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN</b>			
Kepala	1		1

Wakil	3		3
<b>SATUAN PENGAWAS INTERN</b>			
Kepala	1		1
Wakil	2		2
<b>STAFF DEWAN DAN PENGAWAS</b>			
Wakil	2		2
<b>JUMLAH</b>	42	4	46

Sumber : Data Sekunder (2020)

Pada Tabel 1.3 yaitu laporan kepegawaian dapat kita lihat dilihat banyaknya jumlah kepegawaian/karyawan dari pegawai tetap yang berjumlah 46 dan calon pegawai yang berjumlah 4 orang, yang terdiri dari: Staff Ahli, Bidang umum yang terdiri dari : bagian kepegawaian, bagian keuangan, bagian umum, dan bagian hubungan pelanggan. Bidang Teknik yang terdiri dari : bagian perencanaan, bagian produksi dan bagian keperawatan. Penelitian dan Pengembangan, Satuan Pengawas Intern dan dan Staff Dewan Pengawas. Laporan di atas merupakan jajaran kepegawaian PDAM Tirta Jaya Mandiri pada tahun 2020.

Tabel 1.4 Observasi pengecekan inventory kesetiap ruangan PDAM Tirta Jaya Mandiri

No	Nama Barang	Kondisi		Jumlah
		Lama	Rusak	
1	Meja kerja	61	2	63
2	Kursi	102	5	107
3	Ac	8	4	11
4	Komputer	22	2	24
5	Printer	18	2	20
6	Lampu	69	11	80
7	Lemari	53		53
8	Sapu	14	4	18
9	Tempat sampah	16		16
10	Mobil	26	4	30
11	Infocus	1		1
12	Sound system	1		1
13	Kipas Anguin	2		2

Sumber data : Data Primer (2020)

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa peralatan kerja yang kurang memadai, karena kondisi barang-barang yang sudah lama membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Minimnya ketersediaan peralatan kerja tersebut membuat karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri merasa kurang nyaman, dikarenakan ada peralatan kerja dengan

kondisi lama dan rusak sehingga kurang efektif di lingkungan kerja. Dan hal tersebut dapat memicu konflik di lingkungan kerja dimana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan membuat karyawan menjadi kurang nyaman akan kondisi tersebut. Yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan perusahaan akan mengalami kerugian.

Peralatan kerja menjadi faktor pendukung kenyamanan dalam bekerja. Karena peralatan kerja merupakan bagian yang penting dalam mendukung pekerjaan. Karena tanpa adanya dukungan dari peralatan kerja, tugas atau tanggung jawab pekerja dalam melakukan pekerjaan akan terhambat dan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Karyawan akan sulit untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan secara *deadline*, dan menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu. Maka dari itu, peralatan kerja yang baik, cukup jumlahnya, beraneka ragam jenisnya akan semakin baik kualitas dan kondisi suatu peralatan kerja, maka akan semakin baik pula hasil kerjanya. Manfaat lain dari kondisi peralatan kerja itu sendiri yaitu waktu menjadi lebih efisien dan efektif. Meskipun jumlah peralatan kerja yang minimum karena kegunaan dari peralatan kerja adalah mendukung aktivitas pekerjaan, dan memperoleh hasil yang lebih maksimal, baik dan memuaskan. Dari data sebelumnya tentunya masalah seperti ini harus di atasi karena menghambat visi dan misi pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

Sampai dengan Bulan Desember tahun 2020 Pelanggan terdaftar berjumlah 29.069 Unit dengan pelanggan yang aktif terbaca berjumlah 24.035 Unit atau 82,68 % dari total pelanggan terdaftar dengan komposisi pelanggan aktif, Rata-rata Pemakaian per Pelanggan bulan Desember tahun 2020 adalah 19,42 m<sup>3</sup>/bulan, dan Pemakaian air berdasarkan jenis Pelanggan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 5 Jumlah Sambungan Pelanggan dan Pemakaian Air Pelanggan PDAM Tirta Jaya Mandiri

Pelanggan	Jumlah SL	Pemakaian (m <sup>3</sup> )	Rata-rata Pemakaian (m <sup>3</sup> /bln/SL)
Rumah Tangga I	2.444	30.857	12,63
Rumah Tangga II	19.931	340.015	17,06
Niaga Kecil	682	19.717	28,91
Niaga Besar	73	7.138	97,78
Sosial	610	19.704	32,30
Industri Kecil	1	119	119
Industri Besar	26	7.176	276



1	Kesetiaan	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	81	Baik
2	Prestasi Kerja	85	Baik	88	Baik	79	Cukup Baik
3	Tanggung Jawab	90	Baik	92	Sangat Baik	73	Cukup Baik
4	Ketaatan	87	Baik	90	Baik	81	Baik
5	Kejujuran	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	78	Cukup Baik
6	Kerja Sama	85	Baik	88	Baik	77	Cukup Baik
7	Prakarya	85	Baik	86	Baik	80	Baik
8	Kepemimpinan	85	Baik	87	Baik	70	Cukup Baik
Jumlah		699		717		619	
Nilai Rata_Rata		87,375		89,625		77,375	

Sumber Data : Data Sekunder (2020)

Pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada saat ini mengalami fluktuasi dengan presentase pada tahun 2018 dengan rata-rata sebesar 87,375, dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 dengan rata-rata sebesar 89,625, akan tetapi mengalami penurunan kembali pada tahun 2020 dengan rata-rata sebesar 77,375. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun. Pada tabel 1.5 jumlah sambungan dan pemakaian air, penyebab kehilangan air itu di sebabkan juga oleh karyawan yang berhubungan dengan tabel 1.6 yaitu tanggung jawab, jaringan pipa distribusi yang berumur lama yang menyebabkan kehilangan air, karena kurangnya tanggung jawab karyawan untuk memperbaikinya.

Tabel 1.7 Standar Penilaian Kinerja PDAM Tirta Jaya Mandiri

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup Baik
4	61-69	Kurang Baik
5	60-kebawah	Buruk

Sumber Data : Data Sekunder (2020)

Hasil penilaian kerja mengindikasikan bahwa kinerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri tahun 2020 dengan rata-rata sebesar 77,375, dapat dikategorikan cukup baik akan tetapi PDAM penilaian kinerja karyawan PDAM mengalami penurunan.

Hal ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen PDAM Tirta Jaya Mandiri, karena semua ini menyangkut kelangsungan pencapaian tujuan PDAM Tirta Jaya

Mandiri. Dalam hal ini bahwa perusahaan menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Permasalahan di atas peneliti dapatkan berdasarkan dari observasi langsung, dan wawancara terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung. Karena PDAM Tirta Jaya Mandiri memiliki misi, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kinerja karyawan yang optimal. Dengan melihat misi tersebut, karyawan di dalamnya akan merasa puas dan bahagia karena segala harapan dalam menemukan kondisi kerja yang baik dan dapat di penuhi.

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja PDAM Tirta Jaya Mandiri kondisinya belum sesuai dengan standar yang di tentukan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja. Hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja belum memenuhi standar sehingga kinerja karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri tidak maksimal, antara lain dalam penerangan cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja dan warna cat tembok di tempat bekerja.

Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengenai lingkungan kerja dan kinerja ke dalam penelitian dengan judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA JAYA MANDIRI”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan di atas permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehilangan air berdasarkan hasil audit BPKP Tahun Buku 2020 tingkat kehilangan air rata-rata sebesar 33,11 % diukur dari jumlah air yang terjual dibanding dengan jumlah air yang didistribusi, atau cenderung berfluktuasi dan kinerja karyawan yang secara umum masih belum optimal dalam melakukan pekerjaan hal tersebut menunjukan atau mengindikasikan kinerja karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri masih belum memenuhi standar yang telah di tentukan. Dilihat tabel 1.5 jumlah sambungan dan pemakaian air, penyebab kehilangan air itu di sebabkan juga oleh karyawan yang berhubungan dengan tabel 1.6 yaitu tanggung jawab, jaringan pipa distribusi yang berumur lama yang menyebabkan kehilangan air, karena kurangnya tanggung jawab karyawan untuk memperbaikinya.
2. Indikator Lingkungan Kerja PDAM Tirta Jaya Mandiri Kondisinya masih belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan, antara lain

penerangan cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja dan warna cat tembok di tempat bekerja.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PDAM Tirta Jaya Mandiri ?
2. Bagaimana tingkat persepsi kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja di PDAM Tirta Jaya Mandiri ?
3. Bagaimana Pelaksanaan penilaian kinerja di PDAM Tirta Jaya Mandiri ?
4. Bagaimana kinerja karyawan di PDAM Tirta Jaya Mandiri ?
5. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, dengan menguji hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan mengenai Lingkungan Kerja dan menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapatkan informasi tentang kondisi lingkungan kerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.
2. Untuk mengukur tingkat persepsi kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.
3. Untuk mendapatkan informasi pelaksanaan penilaian kinerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri
4. Untuk mendapatkan informasi tentang tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.
5. Untuk mengukur tentang keeratan hubungan lingkungan kerja dengan tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan peneliti mengenai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa Hubungan Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi. Karena, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengenai lingkungan kerja.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian sekiranya dapat disajikan dokumen akademik yang bermanfaat untuk menjadi rujukan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat juga bagi mahasiswa yang terkonsentrasi pada studi tentang fenomena kinerja karyawan yang berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019). Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Sutrisno (2019, 5) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.”

Menurut Mangkunegara (2019, 2) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pengawal). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Menurut Hasibuan (2019, 10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Sutrisno (2019, 6) “MSDM juga dapat merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Sedangkan menurut Kasmir (2016: 12 ) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan 13 kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengatur atau mengelola serta pengarahan, pengawasan sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik mungkin, supaya di dalam suatu struktur organisasi/perusahaan pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien, karena menerapkan teori-teori dari para ahli yang telah di kaji ulang dengan baik, sehingga teori-teori para ahli ini banyak digunakan oleh perusahaan, guna mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu hubungan team kerja di dalam ruang lingkup kerja di mana akan saling berinteraksi antar sesama karyawan , disini akan menjadi tolak ukur suatu keberhasilan untuk mencapai target yaitu kekompakan dalam bekerja, menciptakan kenyamanan antar sesama karyawan, dan bahkan kebersihan lingkungan kerja akan menjadi pemicu karyawan dalam bekerja misalnya kebersihan menjadi faktor semangat, kenyamanan, kesegaran dan lain-lain. Sehingga apa yang di targetkan perusahaan untuk mencapai sesuatu tercapai sesuai dengan rencana, berikut beberapa pengertian menurut para ahli :

Menurut (Sedarmayanti, 2017: 111) “Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok.”

Menurut (Khair, Bismala, Arianty, & Pratami, 2016: 64) “Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.”

Menurut (Sunyoto, 2012: 111) “Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.”

Menurut Mangkunegara (2017, 173) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.”

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto, Danang (2015, 18) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.”

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di artikan keseluruhan , alat pekerjaan, bahan, yang di gunakan karyawan di lingkungan kerja tersebut, dimana lingkungan kerja ini yang menjadi salah satu faktor tercapainya target perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terutama kenyamanan di lingkungan kerja untuk keberhasilan perusahaan.

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai

untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut beberapa indikator dari pemberdayaan menurut para ahli :

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensikan indikator mengadaptasi menurut (Sedarmayanti, 2017, 111) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut :
  - a. Penerangan,
  - b. Sirkulasi udara,
  - c. Kebisingan,
  - d. Fasilitas,
  - e. Warna
2. Sedangkan menurut Edy, Sutrisno (2012,38) indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut ;
  - a. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
  - b. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan.
  - c. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
  - d. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
  - e. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
  - f. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2017: 28-35) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja,
 

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, untuk perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja,

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja,

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah main cepatnya denyut jantung karena aktifnya peredaran untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja,

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja,

Salah satu solusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang

6. Getaran mekanis di tempat kerja,

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang Sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/)

7. Bau tidak sedap di tempat kerja,

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara dapat20 digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja,

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja,

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja,

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sunyoto, Danang (2015, 20) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh oleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara berkelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu :

- a. Kepemimpinan yang baik  
Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.
  - b. Distribusi informasi yang baik  
Distribusi dan perindustrian yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.
  - c. Kondisi kerja yang baik  
Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.
  - d. Sistem pengupahan yang jelas  
Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
  3. Peraturan Kerja  
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
  4. Penerangan  
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas atas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya

di usahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut :

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya kerja
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan.

#### 5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut cara untuk mengatur suhu udara :

##### 1. Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang cukup baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.

##### 2. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruangan kerja. Disamping itu, agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

##### 3. Pemasangan *humidifier*

Dengan alat pengukur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Berdasarkan teori-teori dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik merupakan yang dapat

mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan yang dapat mengakibatkan sistem kerja yang tidak baik dan kondisi kerja yang sangat aman. Kondisi dimana karyawan dapat melakukan aktivitas kerja, dimana lingkungan kerja yang membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil nyata yang nampak yang telah di kerjakan oleh karyawan yang dilakukan kepada perusahaan, sehingga pekerjaan itu di nyatakan berhasil atau sukses oleh perusahaan, kinerja juga bisa di sebut gambaran kerja seseorang atau skill kerja seseorang kinerja ini suatu faktor penilaian perusahaan yang menadi tolak ukur suatu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan, berikut beberapa pengertian menurut para ahli :

Menurut (Mangkunegara, 2019: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Arianty, et al., 2016: 236) “Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan 25 dampak atau bahkan dilakukan demosi.”

Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016: 122) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi.”

Menurut (Hasibuan, 2016: 122) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut (Sutrisno, 2016: 122) “Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.”

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang dampak di perlihatkan oleh karyawan kepada perusahaan, dan terbukti tujuan orgnasaki atau perusahaan tercapai dengan baik oleh para karyawan, dengan ini kita bisa katakan kinerja para karyawan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan.

### 2.3.2 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2008: 21), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik
8. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

Menurut Bintaro (2017: 9) ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu :

1. Grafik skala kecepatan (Graphic rating scale)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (forced choice rating)
3. Cara penilaian dengan esay (Essay appraisal techniques)
4. Daftar pengecekan kinerja (performance checklist)
5. Teknik kejadian kritis (Critical incident technique)

Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa metode-metode penilaian kinerja pada intinya metode/teknik cara menilai kinerja/pegawai yang ada di suatu tempat kerja untuk memcapainya kinerja karyawan yang unggul serta memberi suatu keuntungan bagi tempat kerja tersebut/perusahaan.

### **2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut beberapa indikator dari pemberdayaan menurut para ahli :

Menurut (Sutrisno, 2016: 123 ) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016 : 109) yaitu :

1. kualitas (mutu),
2. Kuantitas (jumlah),
3. waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2018: 109) adalah :

1. Kualitas kerja,
2. kuantitas kerja,
3. keandalan dan sikap.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja diantaranya yaitu mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap dan disiplin waktu itu semua adalah termasuk indikator kinerja yang sangat mendukung kelangsungan dalam ke efektifan bekerja.

### **2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Untuk mencapai tingkat Kinerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus

didukung faktor-faktor lainnya. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli, yaitu:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016: 109) yaitu :

1. efektifitas dan efisiensi,
2. otoritas dan tanggung jawab,
3. disiplin kerja dan inisiatif.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut (Mangkunegara, 2019: 67-68) adalah :

- a. faktor kemampuan
- b. faktor motivasi.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015: 28), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ;

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana Pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji), jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja diantaranya yaitu mengenai kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, efisiensi, komitmen organisasi, otoritas tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif, faktor kemampuan dan faktor motivasi.

## **2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada table berikut :

### **2.4.1 Penelitian Sebelumnya**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja juga kinerja karyawan, yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Persamaan / perbedaan	Hasil Penelitian
1	Vina Nursofia Ningsih (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Vol 4, No 4 (2019) Hal. 1-15.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Setia Jaya Mobilindo Bogor.	Variabel Independen : X : Lingkungan Kerja. Y : Kinerja Karyawan.	Persamaan nya terletak pada variabel penelitian nya yaitu : Variabel X nya sama yaitu lingkungan kerja, dan Y nya pun sama yaitu Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Setiajaya Mobilindo Bogor dengan menggunakan 60 responden tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, berdasarkan perhitungan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi 0,283. Hal ini menunjukkan bahwa
2	Lestari (2018) Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor Jurnal Online	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral	Variabel Independen : X : Lingkungan Kerja. Y : Kinerja Karyawan/Pegawai.	Persamaan nya terletak pada variabel penelitian nya yaitu : Variabel X sama yaitu Lingkungan Kerja dan Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan

	<p>Mahasiswa (JOM) Vol.3, No.3 Agustus 2018 Hal. 1-8.</p>	<p>Hortikultura Kementrian Pertanian Republik Indonesia.</p>		<p>nya pun juga sama yaitu Kinerja Karyawan/P egawai</p>	<p>warna,kelembaban udara, fasilitas , hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan) dengan kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,226 pada signifikan pada taraf <math>\alpha= 0,05</math>. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,10 %. Pengujian hipotesis diperoleh thitung &gt; ttabel yaitu 1,7668 &gt; 1,66827 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyintia Wulandari (2015), Hubungan Lingkungan Kerja</p>
--	---	--	--	--	--

					Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tanjung Pinang yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.
3	<p>Arlanda Junitino (2019)</p> <p>Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor</p> <p>Jurnal Online Mahasiswa (JOM)</p> <p>Vol 4, No 4 (2019)</p> <p>Hal. 1-8.</p>	<p>Hubuungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industry.</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X : Lingkungan Kerja.</p> <p>Y : Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan nya terletak pada variabel penelitian nya yaitu : Variabel X nya sama yaitu lingkungan kerja, dan Y nya pun sama yaitu Kinerja Karyawan.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini Diketahui secara umum bahwa lingkungan kerja pada PT Honoris Industry baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan skor empirik (X) sebesar 48.38&gt; skor teoritiknya adalah 36. Dapat diartikan jawaban responden atas instrumen lingkungan kerja baik yaitu (48.38&gt; 36). Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT Honoris Industry baik, hal ini dilihat berdasarkan nilai skor empirik (Y) sebesar 44.74&gt;</p>

					<p>skor teoritiknya adalah 33. dapat diartikan jawaban responden atas instrumen kinerja karyawan baik yaitu (<math>44.74 &gt; 33</math>). Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.</p>
4	<p>Ananda Alya Ramawati (2019)</p> <p>Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor</p> <p>Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Vol 4, No 4 (2019) Hal. 1-9</p>	<p>Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Housekeeping Hotel Keraton at The Plaza Jakarta.</p>	<p>Variabel Independen : X : Lingkungan Kerja. Y : Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan nya terletak pada variabel penelitian nya yaitu : Variabel X nya sama yaitu lingkungan kerja, dan Y nya pun sama yaitu Kinerja Karyawan.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada sub sebelumnya mengenai “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Housekeeping Hotel Keraton at The Plaza Jakarta” Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel lingkungan kerja diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 81,932% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga</p>

					<p>dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada departemen housekeeping Hotel Keraton at The Plaza Jakarta sangat baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 85,066% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada departemen housekeeping Hotel Keraton at The Plaza Jakarta sangat baik. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi rank spearman, dimana diperoleh <math>r_s = 0,992</math>, artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan departemen housekeeping Hotel Keraton at</p>
--	--	--	--	--	---

					The Plaza sangat kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan departemen housekeeping Hotel Keraton at The Plaza Jakarta.
5	<p>Inggrit Natalia Maringka, Lotje Kawet, Irvan Trang</p> <p>Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017,</p>	<p>Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama manado.</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X 1 : Lingkungan kerja.</p> <p>X 2 : Kompensasi .</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y : Kinerja Karyawan.</p> <p>yaitu Kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan nya terletak pada variabel penelitian nya yaitu : Variabel X 1 nya sama yaitu lingkungan kerja tetapi di variabel saya hanya ada X saja dan Y nya pun sama yaitu Kinerja karyawan.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih.</p>

	Hal. 2251 – 2259.				Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
--	-------------------	--	--	--	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang berkualitas sudah pasti akan meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai target dari perusahaan yang telah ditetapkan. Dimana kinerja merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah : Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja , diantaranya : Efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Menurut Mangkunegara (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja diantaranya : faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Diantara beberapa faktor tersebut, yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu mengenai hubungan lingkungan kerja. Karena, tujuan dari perusahaan yaitu untuk meraih keuntungan dengan memperhatikan program Hubungan Lingkungan Kerja dengan baik maka akan berdampak baik dan meraih keuntungan yang ditimbulkan dari keberhasilan hubungan lingkungan kerja yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dan sudah pasti apabila hubungan lingkungan kerja berdampak baik akan meningkatkan keuntungan.

Menurut Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu : Penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, dan warna.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kinerja tidak dapat dipisahkan, karena Lingkungan Kerja dan Kinerja terdapat hubungan yang kuat, dalam hal ini membuat peneliti untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang

Lingkungan Kerja pada perusahaan tersebut terhadap Kinerja yang berlandaskan teori diatas. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara 2 variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta. Berdasarkan dari latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa :

1. Diduga terdapat hubungan yang sedang dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian deskriptif, kuantitatif dan korelasional, dimana penelitian ini bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya suatu hubungan ke arah positif atau negatif dan seberapa jauh hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan metode penelitian *deskriptif survey* yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan secara menyeluruh dan diteliti sesuai dengan masalah yang ada.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel Independent Lingkungan Kerja (X) dan variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y) pada seluruh karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sebanyak 46 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

PDAM Tirta Jaya Mandiri ini berlokasi Jl. Cirendeu No. 5 Cibadak, Sukabumi 43155 Telp. (0266) 532408 (Hunting) Fax. (0266)535334.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif yang diperoleh dari PDAM Tirta Jaya Mandiri yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan untuk data kuantitatif data yang diperoleh dari PDAM Tirta Jaya Mandiri yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka yang diperoleh dari perusahaan terkait.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

#### Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (X) Sedarmayanti(2017)	1. Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>2. Penerangan yang kurang baik di lingkungan kerja.</li> <li>3. Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>
	2. Sirkulasi Udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi udara di ruang kerja memberikan ketidaknyamanan pada saat bekerja, sehingga suhu udara di tempat kerja tidak menunjangnya kenyamanan pekerja.</li> <li>2. Ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik.</li> <li>3. Temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu baik dan sedikit panas.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>

	3. Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.</li> <li>2. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.</li> <li>3. Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas kerja sudah lengkap sesuai dengan yang di butuhkan.</li> <li>2. Bekerja kurang efektif apabila fasilitas kurang lengkap.</li> <li>3. Pekerjaan tidak akan cepat selesai apabila fasilitas kurang lengkap.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>
	5. Warna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warna di sekitar kurang cocok dan membuat kurang optimal dalam bekerja.</li> <li>2. Saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok.</li> <li>3. Warna yang cocok membuat semangat bekerja bertambah.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>

<p>Kinerja karyawan (Y) Form penilaian kinerja karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi</p>	1. Kesetiaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.</li> <li>2. Bekerja dengan patuh terhadap perusahaan.</li> <li>3. Dapat di percaya di dalam perusahaan.</li> <li>4. Tidak bekerja di instansi lain, selain instansi ini.</li> <li>5. Tidak melanggar aturan perusahaan atau berhianat.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>
	2. Prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.</li> <li>2. Melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya.</li> <li>3. Ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>4. Memberikan masukan atau kontribusi yang baik.</li> <li>5. Mampu mencapai target yang diberikan.</li> </ol>	<b>Ordinal</b>
	3. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.</li> <li>2. Berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja.</li> <li>3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh</li> </ol>	<b>Ordinal</b>

		<p>pimpinan hingga selesai.</p> <p>4. Dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan.</p> <p>5. Berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.</p>	
	4. Ketaatan	<p>1. Mentaati peraturan yang berlaku.</p> <p>2. Mentaati ketentuan jam kerja.</p> <p>3. Dapat memelihara barang-barang milik perusahaan yang di percayakan kepada karyawan.</p> <p>4. Mampu mengedepankan sikap yang baik dan professional pada saat bekerja.</p> <p>5. Sikap saling menghargai harus di tanamkan agar membawa pengaruh positif ke sesama rekan kerja.</p>	<b>Ordinal</b>

	5. Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja dengan penuh kejujuran.</li> <li>2. Keterbukaan pada saat bekerja ke sesama karyawan lain.</li> <li>3. Mengungkapkan kesalahan pada saat melakukan kesalahan dalam bekerja.</li> <li>4. Tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja.</li> <li>5. Mengungkapkan perasaannya pada saat bekerja.</li> </ol>	
	6. Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan.</li> <li>2. Menghargai pendapat sesama rekan kerja atasan dan bawahan.</li> <li>3. Mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah di berikan.</li> <li>4. Bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.</li> <li>5. Tidak egois pada saat bekerja.</li> </ol>	

	7. Prakarya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.</li> <li>2. Mampu memberikan ide-ide yang baru bagi perusahaan.</li> <li>3. Menghasilkan karya yang siap di manfaatkan dalam pekerjaan.</li> <li>4. Mengeluarkan bakat-bakat yang terpendam.</li> <li>5. Mampu bekerja dalam kesabaran dan berpikir praktis.</li> </ol>	
--	-------------	--	--

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus. Karena peneliti mengambil keseluruhan karyawan sebanyak 46 orang karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data primer yaitu melakukan pengamatan langsung dan kegiatan tanya jawab ke setiap ruangan dengan tujuan guna untuk mengetahui lingkungan kerja secara langsung dengan mengambil data inventory yang ada di PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi data inventory ini yang membuat kenyamanan di dalam lingkungan kerja, dengan itu guna untuk mendapatkan informasi bagaimana kondisi lingkungan kerja dan tingkat persepsi kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja.

a. Survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- Wawancara yang peneliti lakukan adalah dengan berinteraksi dan berkomunikasi dengan pihak dari PDAM Tirta Jaya Mandiri.

- Kuisisioner penelitian ditujukan kepada karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri dengan menggunakan skala lickert.

Tabel 3.2 Skala Lickert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	STS

(Sugiyono, 2017: 94)

Keterangan :

✓ SS	= Sangat setuju	diberi skor	= 5
✓ ST	= Setuju	diberi skor	= 4
✓ RG	= Ragu-ragu	diberi skor	= 3
✓ KS	= Kurang setuju	diberi skor	= 2
✓ TS	= Tidak setuju	di beri skor	= 1

## 2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari PDAM Tirta Jaya Mandiri untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap varibael, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data adalah Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari tiap-tiap item pernyataan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai ( $r_{table}$ ), suatu kuesioner dikatakan

valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah *Korelasi Person Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- R : koefisien korelasi Pearson
- N : banyak pasangan nilai X dan Y
- $\sum XY$  : jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
- $\sum X$  : jumlah nilai X
- $\sum Y$  : jumlah nilai Y
- $\sum X^2$  : jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$  : jumlah dari kuadrat nilai Y

(Sugiyono, 2017: 183)

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 22 pada tabel correlations. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n - 2$ . Untuk mencari nilai rtabel dengan  $n = 30$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = n - 2$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas digunakan untuk mengukur ke konsistenan responden dalam memberikan jawaban. Pengukuran reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika kuisisioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian dilakukan dengan fasilitas Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

- k = Jumlah Item  
 $\sum si^2$  = Jumlah Varians tiap-tiap skor  
 St<sup>2</sup> = Varians total

(Sugiyono, 2014 :44)

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Data dan informasi yang terkumpul di olah dan di analisis lebih lanjut dengan cara :

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

#### 3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara lingkungan kerja variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan *Analisis korelasi Rank Spearman* :

karyawan yang berskala ordinal, menurut (Sugiyono, 2014 :47) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

- $r_s$  = nilai korelasi rank spearman  
 n = ukuran sampel  
 R = ranking  
 di = selisih dari ranking ke-i

Dari hasil perhitungan r, maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai r = -1, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai r = 0, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai r = 1, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kedua variabel bisa menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi peranan variabel Independent dengan variabel Dependent. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

- a. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono (2014: 46)

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

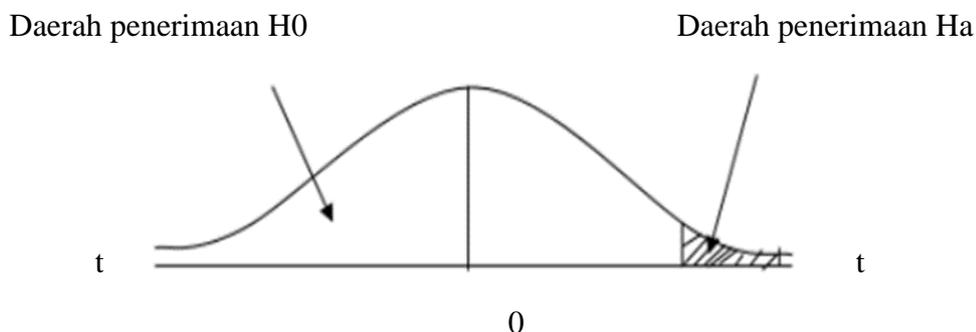
Dimana :

$t$ /*hitung* = nilai t

r = koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

n = jumlah sampel

Gambar Uji Signifikais Koefisien Korelasi sebagai berikut :



(Sugiyono, 2017 : 47)

Gambar 3.1 Uji Signifikasi Koefisien Korelasi dengan Uji Dua Pihak

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Ho :  $\rho = 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja karyawan).
- Ha :  $\rho \neq 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{hitung}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji dua arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima Ho jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Tolak Ho dan terima Ha jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Artinya, terdapat hubungan positif Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain : untuk mengetahui seberapa besar hubungan lingkungan kerja yang di sediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan lingkungan kerja dalam peningkatkan kinerja karyawan.

### 3.8.6 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk agar tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik dari penelitian yang dilakukan. Hasil pengujian yang baik adalah hasil pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan dengan cara menguji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedestisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 44) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah one sample kolmogrov-Smirnov Test. Dalam uji one sample kolmogrov-Smirnov Test. Variabel–variabel yang mempunyai Asymp. Sig (2-tailed). Adapun pengembalian keputusan dalam uji normalitas ini adalah sebagai berikut :

- 1) jika  $\alpha > 0,05$  = data berdistribusi normal.
- 2) jika  $\alpha < 0,05$  = data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 55) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dan terikat. Model regresi yang baik adalah model regresi yang di dalamnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan menggunakan Tolerance and Variance Factor (VIF) dengan kriteria apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas.
- b. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2016: 55) Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melakukan uji Gletser dengan kriteria apabila

probabilitas yang dihasilkan  $\geq 5\%$  atau 0.05 maka residual dapat disebut homokedastisitas.

### 3.8.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Karyawan)

a = Harga konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi.

X = Nilai Variabel (Lingkungan Kerja)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$a = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan bernilai positif, dan apabila nilai r sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika variabel r sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif.

(Sugiyono, 2015: 47)

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Nilai besarnya koefisien regresi

Koefisien Regresi (r)	Hubungan Taksiran Regresi
0,00 – 0,19	Rendah Sekali
0,20 – 0,39	Rendah tetapi ada hubungan
0,40 – 0,69	Sedang
0,70 – 0,89	Tinggi
0,90 – 1,00	Tinggi sekali

### 3.8.8 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien regresi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono,2015: 47). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

$r^2$  = Koefisien regresi

### 3.8.8 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t,rumusnya:

$$t_h = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan :

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

Sb = Standar deviasi

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Ho : (B = 0), jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai sig >  $\alpha$ , artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi
2. Ha: (B > 0), jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai sig <  $\alpha$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi**

Dengan diawalinya pembangunan sarana air minum untuk melayani Kota Palabuhanratu pada tahun 1981, dibentuklah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Sukabumi yang berada dibawah tanggung jawab PPSAB Jawa Barat sebagai salah satu kegiatan Direktorat Jenderal Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum (DPU). Dalam perkembangannya sampai dengan akhir tahun 1989, BPAM telah menambah wilayah pelayanan diantaranya Kecamatan Cibadak, Cicurug, Parungkuda, Jampang Tengah, Sagaranten, Ciselok, dan Kalapanunggal. Atas dasar penilaian perkembangan yang baik dan banyaknya rencana pengembangan air minum, maka BPAM Kabupaten Sukabumi disiapkan dan dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sukabumi. Dengan Disyahnkannya Peraturan Daerah Tingkat II Kabupaten Sukabumi, Nomor 02 Tahun 1990 tanggal 29 Januari 1990 tentang pembentukan PDAM, dilaksanakan serah terima Pengelolaan Sarana Air Minum Departemen Pekerjaan Umum kepada Departemen Dalam Negeri untuk selanjutnya dilimpahkan kepada Pemerintah Kabupaten Sukabumi.

Setelah dialih statuskan dari BPAM ke PDAM Kabupaten Sukabumi, pada akhir tahun 1994 dibangun kembali sistem penyediaan air minum untuk Kecamatan Nagrak, Cikembar/Warungkiara, dan pada awal tahun 2003 Pemerintah Kabupaten Sukabumi menyerahkan sistem Penyediaan Air minum Kecamatan Cikakak kepada PDAM untuk Pengelolaannya. Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan, pada tahun 2005 PDAM Kabupaten Sukabumi mengoperasikan wilayah pelayanan baru di Kecamatan Parakansalak, tahun 2006 di Kecamatan Sukalarang yang dibangun oleh pengembang di Perum Sukamaju dan Bojong Genteng, pada tahun 2007 di Kecamatan Jampang Kulon/Surade dan Kecamatan Cisaat, sedangkan untuk tahun 2009 Kabupaten Sukabumi mendapat bantuan sarana air minum di tiga Kecamatan yang meliputi : Kecamatan Sukalarang dengan kap. Debit 10 l/d, Kecamatan Pelabuhanratu dari Sungai Citarik dengan kap. Debit 20 l/d dan Kecamatan Ciambar dari irigasi Cimunjul dengan kap. Debit 20 l/d, ditahun 2010 telah dibangun SPAM IKK Kalandungan yang memanfaatkan sumber dari Sungai Citamiang dengan kapasitas 20 liter/detik. Pada tahun 2011 dibangun SPAM IKK Bojong Genteng kapasitas 20 liter/detik dari sumber mata air Cipadurenan, di tahun 2012 pembangunan SPAM IKK Caringin, SPAM IKK Cikakak dan SPAM IKK Sagaranten. Perusahaan/PDAM ini harus mampu bertahan dalam persaingan perairan dan tujuan awal dari suatu perusahaan yaitu meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan dan kemudahan masyarakat untuk mendapatkan air bersih dengan harga

yang sepadan dengan air yang di dapat, salah satu ukuran keberhasilan perusahaan bisa di lihat dengan kinerja karyawannya.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

Visi : PDAM Kabupaten Sukabumi adalah **Terwujudnya PDAM Kabupaten Sukabumi yang Handal dan Profesional.**

Untuk mewujudkan Visi tersebut PDAM mempunyai Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan mutu pelayanan.
2. Meningkatkan profesionalisme SDM.
3. Meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Menjaga kelestarian sumber air baku melalui kerjasama dengan instansi terkait dan antar daerah.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden

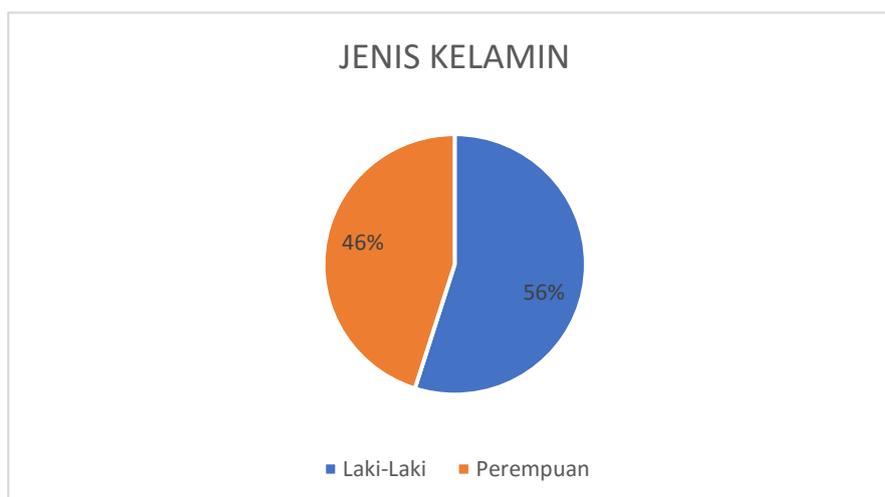
Karakteristik responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi :

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	26	56
2	Perempuan	20	44
Jumlah		46	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

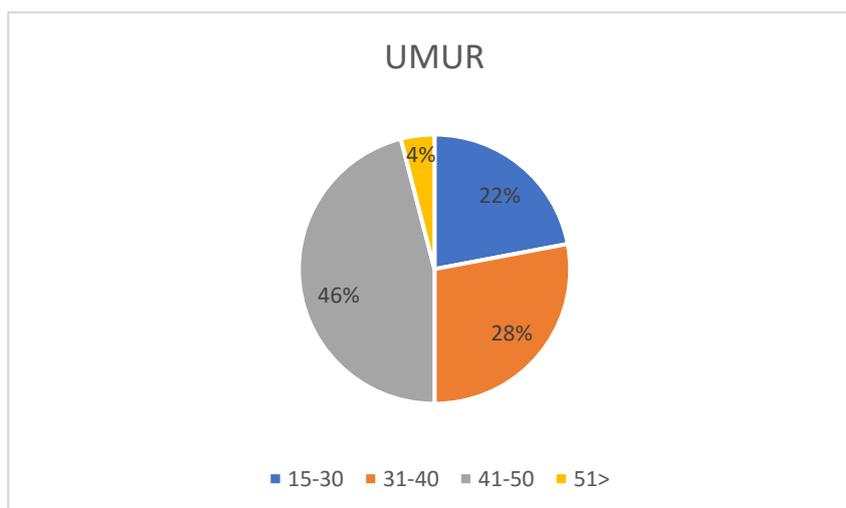
Berdasarkan data diatas dari 46 orang responden yang diteliti sebanyak 26 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56%, sedangkan sebanyak 20 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 44%. Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih dominan berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

## 2. Usia

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	15-30	10	22
2	31-40	13	28
3	41-50	21	46
4	51>	2	4
Jumlah		46	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021



Gambar 4.2 Umur Responden

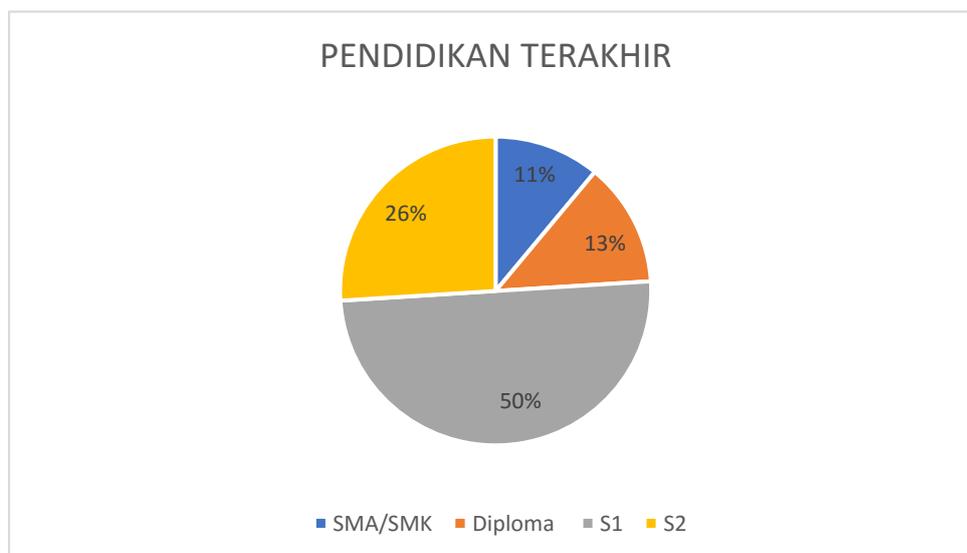
Berdasarkan data diatas, dari 46 orang responden yang diteliti 10 orang diantaranya merupakan reponden dengan usia 15-30 tahun dengan persentase 22%, 13 responden dengan usia 31-40 tahun dengan persentase 28%, 21 responden dengan usia 41-50 tahun dengan persentase 46%, 2 responden dengan usia >51 tahun dengan persentase sebanyak 4%. Hal ini menyatakan bahwa umur responden mayoritas 31-40 tahun dengan persentase 46% .

## 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMA/SMK	5	11
2	Diploma	6	13
3	Sarjana S1	23	50
4	Sarjana S2	12	26
Jumlah		46	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dari 46 responden yang diteliti 5 orang diantaranya merupakan responden Pendidikan SMA/SMK dengan persentase 11%, 6 responden dengan Pendidikan Diploma dengan persentase 13%, 23 responden dengan Pendidikan Sarjana S1 dengan persentase 50%, 12 responden dengan Pendidikan Sarjana S2 dengan persentase 26%, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden dengan kategori Pendidikan sebagai sarjana S1.

## 4.2 Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS 22 pada tabel correlations. Sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n-2$ . Untuk mencari nilai  $r$  tabel dengan  $n = 46$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = n-2$  sehingga nilai  $r$  tabel dapat diketahui sebesar 0,3610. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner





.378*	.238	.320	.456*	.383*	.335	.159	.561**
.039	.205	.084	.011	.037	.070	.402	.001
30	30	30	30	30	30	30	30
1	.327	.314	.064	.426*	.197	.474**	.672**
	.078	.091	.735	.019	.297	.008	.000
30	30	30	30	30	30	30	30
.327	1	.514**	.487**	.224	.248	.272	.739**
.078		.004	.006	.234	.186	.147	.000
30	30	30	30	30	30	30	30
.314	.514**	1	.415*	.060	.033	-.051	.473**
.091	.004		.023	.752	.861	.788	.008
30	30	30	30	30	30	30	30
.064	.487**	.415*	1	.165	.068	-.192	.424*
.735	.006	.023		.384	.719	.309	.020
30	30	30	30	30	30	30	30
.426*	.224	.060	.165	1	.000	.110	.499**
.019	.234	.752	.384		1.000	.562	.005
30	30	30	30	30	30	30	30
.197	.248	.033	.068	.000	1	.199	.507**
.297	.186	.861	.719	1.000		.293	.004
30	30	30	30	30	30	30	30
.474**	.272	-.051	-.192	.110	.199	1	.523**
.008	.147	.788	.309	.562	.293		.003
30	30	30	30	30	30	30	30
.672**	.739**	.473**	.424*	.499**	.507**	.523**	1
.000	.000	.008	.020	.005	.004	.003	
30	30	30	30	30	30	30	30

Gambar 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja SPSS



Uji Validitas  
lingkungan kerja.sp

### C. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n= 46 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,702	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,630	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,883	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,553	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,809	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,734	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel n= 46 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
7	0,806	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,693	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,451	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,532	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,759	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,465	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,607	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
14	0,484	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
15	0,520	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
16	0,511	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
17	0,680	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
18	0,532	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
19	0,501	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
20	0,555	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
21	0,419	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
22	0,718	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
23	0,421	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
24	0,461	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
25	0,443	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
26	0,446	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
27	0,781	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
28	0,518	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
29	0,666	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
30	0,401	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
31	0,648	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
32	0,745	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
33	0,440	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
34	0,446	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
35	0,718	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Output SPSS 22 diolah 2021

Sebagaimana yang tertera pada tabel 4.5 output SPSS 22 berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 35 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai kritis korelasi pearson di atas 0,3610 dan dapat dinyatakan valid atau sah ada 35 item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan.











		Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	TOTAL_Y
Y21	Pearson Correlation	.186	1	.165	.073	.149	.202	.168	.306	.326	.278	.246	.227	.097	.821**	.071	.124	.419*
	Sig. (2-tailed)	.325		.384	.701	.433	.284	.376	.100	.079	.138	.189	.228	.611	.000	.709	.512	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y22	Pearson Correlation	.503**	.165	1	.527**	.203	.254	.130	.511**	.531**	.375*	.225	.351	.742**	.191	.347	.734**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.005	.384		.003	.282	.176	.495	.004	.003	.041	.232	.057	.000	.313	.060	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y23	Pearson Correlation	.555**	.073	.527**	1	.273	-.110	.121	.304	.072	.226	-.049	.123	.476**	.230	.333	.608**	.421*
	Sig. (2-tailed)	.001	.701	.003		.145	.564	.524	.102	.706	.230	.799	.517	.008	.221	.073	.000	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y24	Pearson Correlation	.249	.149	.203	.273	1	.026	.426*	.366*	.110	.282	.091	.185	.250	.356	.280	.396*	.461*
	Sig. (2-tailed)	.184	.433	.282	.145		.893	.019	.047	.561	.131	.632	.328	.183	.053	.134	.030	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y25	Pearson Correlation	.133	.202	.254	-.110	.026	1	.075	.264	.244	.062	.161	.511**	.124	.181	-.080	.196	.443*
	Sig. (2-tailed)	.483	.284	.176	.564	.893		.692	.159	.194	.743	.395	.004	.513	.339	.675	.299	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y26	Pearson Correlation	-.126	.168	.130	.121	.426*	.075	1	.250	.000	.414*	.468**	.135	.155	.086	.000	-.046	.446*
	Sig. (2-tailed)	.507	.376	.495	.524	.019	.692		.183	1.000	.023	.009	.475	.415	.653	1.000	.808	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y27	Pearson Correlation	.351	.306	.511**	.304	.366*	.264	.250	1	.344	.595**	.284	.499**	.632**	.387*	.376*	.649**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.057	.100	.004	.102	.047	.159	.183		.063	.001	.129	.005	.000	.035	.041	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y28	Pearson Correlation	.157	.326	.531**	.072	.110	.244	.000	.344	1	.410*	.288	.256	.451*	.102	.193	.501**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.409	.079	.003	.706	.561	.194	1.000	.063		.025	.122	.172	.012	.593	.306	.005	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y29	Pearson Correlation	.235	.278	.375*	.226	.282	.062	.414*	.595**	.410*	1	.387*	.308	.448*	.106	.247	.346	.666**
	Sig. (2-tailed)	.211	.138	.041	.230	.131	.743	.023	.001	.025		.034	.097	.013	.576	.188	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y30	Pearson Correlation	-.084	.246	.225	-.049	.091	.161	.468**	.284	.288	.387*	1	.072	.152	.092	-.018	-.050	.401*
	Sig. (2-tailed)	.658	.189	.232	.799	.632	.395	.009	.129	.122	.034		.704	.424	.630	.926	.795	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	TOTAL_Y
Y27	Pearson Correlation	.351	.306	.511**	.304	.366*	.264	.250	1	.344	.595**	.284	.499**	.632**	.387*	.376*	.649**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.057	.100	.004	.102	.047	.159	.183		.063	.001	.129	.005	.000	.035	.041	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y28	Pearson Correlation	.157	.326	.531**	.072	.110	.244	.000	.344	1	.410*	.288	.256	.451*	.102	.193	.501**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.409	.079	.003	.706	.561	.194	1.000	.063		.025	.122	.172	.012	.593	.306	.005	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y29	Pearson Correlation	.235	.278	.375*	.226	.282	.062	.414*	.595**	.410*	1	.387*	.308	.448*	.106	.247	.346	.666**
	Sig. (2-tailed)	.211	.138	.041	.230	.131	.743	.023	.001	.025		.034	.097	.013	.576	.188	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y30	Pearson Correlation	-.084	.246	.225	-.049	.091	.161	.468**	.284	.288	.387*	1	.072	.152	.092	-.018	-.050	.401*
	Sig. (2-tailed)	.658	.189	.232	.799	.632	.395	.009	.129	.122	.034		.704	.424	.630	.926	.795	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y31	Pearson Correlation	.470**	.227	.351	.123	.185	.511**	.135	.499**	.256	.308	.072	1	.412*	.220	.314	.465**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.009	.228	.057	.517	.328	.004	.475	.005	.172	.097	.704		.024	.242	.091	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y32	Pearson Correlation	.719**	.097	.742**	.476**	.250	.124	.155	.632**	.451*	.448*	.152	.412*	1	.161	.720**	.852**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.611	.000	.008	.183	.513	.415	.000	.012	.013	.424	.024		.396	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y33	Pearson Correlation	.309	.821**	.191	.230	.356	.181	.086	.387*	.102	.106	.092	.220	.161	1	.152	.254	.440*
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.313	.221	.053	.339	.653	.035	.593	.576	.630	.242	.396		.422	.175	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y34	Pearson Correlation	.654**	.071	.347	.333	.280	-.080	.000	.376*	.193	.247	-.018	.314	.720**	.152	1	.615**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000	.709	.060	.073	.134	.675	1.000	.041	.306	.188	.926	.091	.000	.422		.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y35	Pearson Correlation	.714**	.124	.734**	.608**	.396*	.196	-.046	.649**	.501**	.346	-.050	.465**	.852**	.254	.615**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.512	.000	.000	.030	.299	.808	.000	.005	.061	.795	.010	.000	.175	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.555**	.419*	.718**	.421*	.461*	.443*	.446*	.781**	.518**	.666**	.401*	.648**	.745**	.440*	.466**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.000	.021	.010	.014	.013	.000	.003	.000	.028	.000	.000	.015	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Gambar 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan SPSS



Uji Validitas Kinerja  
Karyawan.spv

#### 4.2.2 Uji Realibilitas

Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0.6$ , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0.6$ .

##### 1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach*, bahwa data atau *case processing summary* yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,792.

Tabel 4.6 *Case Processing Summary & Reliabilty Statistics* Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	15

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data Output SPSS 22

Sebagaimana output SPSS 22 output *processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid di proses dan di keluarkan dapat dilihat bahwa data *case* yang valid berjumlah 15 pernyataan dengan persentase 100% dan menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,792 \geq 0,60$  yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

##### 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach*, bahwa data atau *case processing summary* yang valid berjumlah 35. Dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,947.

Tabel 4.7 *Case Processing Summary & Reliabilty Statistics* Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	35

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data Output SPSS 22

Sebagaimana output SPSS 22 output *processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid di proses dan di keluarkan dapat dilihat bahwa data *case* yang valid berjumlah 35 pernyataan dengan persentase 100% dan menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar  $0,947 \geq 0,60$  yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

### 4.3 Hasil dan Pembahasan

#### 4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi

Lingkungan Kerja Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju.

##### A. Penerangan

Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai pernyataan penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
------------	------	------------------	------------	--------------

Sangat Setuju	5	28	140	61
Setuju	4	16	64	35
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	210	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 61% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 35% responden menjawab setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61%. Pada pernyataan “Penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan”. Artinya karyawan menyadari bahwa penerangan di ruang kerja yang kurang memadai sehingga akan menyebabkan kurang efektif dalam bekerja, mata akan merasa cepat lelah dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai pernyataan penerangan yang kurang baik di lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	28	140	61
Setuju	4	15	60	33
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	207	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 61% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 33% responden menjawab setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61%. Pada pernyataan “Penerangan yang kurang baik di lingkungan kerja”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengakui kurangnya pencahayaan dengan baik bisa di katakan lampu nya kurang sesuai dengan kecocokan kerja dalam arti lampu nya kurang terang.

Tabel 4.10 Jawaban responden mengenai pernyataan cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	22	110	48
Setuju	4	16	64	35
Ragu-Ragu	3	5	15	11
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	195	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 35% responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengakui kurangnya lampu (lighting) dan cahaya matahari yang masuk ke ruangan itu kurang, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan tugasnya dan kurang efisien yang menghambat tugas yang mereka kerjakan.

#### B. Sirkulasi udara

Tabel 4.11 Jawaban responden mengenai pernyataan kondisi udara di ruang kerja memberikan ketidak nyamanan pada saat bekerja, sehingga suhu udara di tempat kerja tidak menunjangnya kenyamanan pekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	27	108	59
Ragu-Ragu	3	15	45	32
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	161	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 59% menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 32% responden menjawab ragu-ragu dan

sebanyak 4 orang responden atau 9% menjawab kurang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59%. Pada pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja memberikan ketidak nyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja tidak menunjang kinerja ”. Artinya karyawan mengakui bahwa lingkungan kerja, di ruang kerja nya kurang luas dengan secukup nya oksigen ditambah kurangnya tanaman di sekitar tempat kerja sehingga memberikan ketidak nyamanan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai pernyataan ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	22	88	48
Ragu-Ragu	3	15	45	33
Kurang Setuju	2	7	14	15
Tidak Setuju	1	2	2	4
Jumlah		46	149	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 33% responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “Ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik “. Artinya karyawan merasa bahwa ventilasi yang ada di PDAM kurang berfungsi dengan baik ventilasi nya itu kecil, udara alami yang masuk dari luar pun sedikit.

Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai pernyataan temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu baik dan sedikit panas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26
Setuju	4	18	72	39
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	176	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 39% responden menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu, dan 4 orang responden atau 9% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 39%. Pada pernyataan “Temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu baik dan sedikit panas “. Artinya karyawan menyadari bahwa ruangan di tempat kerja itu sedikit panas dan membuat kenyamanan bekerja kurang baik.

### C. Kebisingan

Tabel 4.14 Jawaban responden mengenai pernyataan lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	59
Setuju	4	12	48	26
Ragu-Ragu	3	6	18	13
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	203	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 59% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab ragu-ragu dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 59%. Pada pernyataan “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin”. Artinya karyawan mengakui bahwa di lingkungan kerja tidak ada suara (mesin) yang mengganggu konsentrasi dan dapat merusak pendengaran.

Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai pernyataan suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	43
Setuju	4	21	84	46

Ragu-Ragu	3	3	9	7
Kurang Setuju	2	2	4	4
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	197	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 46% responden menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7% menjawab ragu-ragu dan 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46%. Pada pernyataan “Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja“. Artinya karyawan mengakui jika terdapat suara bising, pekerjaan atau tugas-tugasnya akan terhambat mengganggu konsentrasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan merugikan perusahaan.

Tabel 4.16 Jawaban responden mengenai pernyataan suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	54
Setuju	4	16	64	35
Ragu-Ragu	3	5	15	11
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	204	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 54% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 35% responden menjawab setuju dan sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54%. pada pernyataan “Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan“. Artinya karyawan merasa terganggu jika ada rekan kerja berbincang-bincang yang membuat mereka tidak fokus dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaanya.

#### D. Fasilitas

Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai pernyataan fasilitas kerja sudah lengkap sesuai dengan yang di butuhkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
------------	------	------------------	------------	--------------

Sangat Setuju	5	11	55	24
Setuju	4	22	88	48
Ragu-Ragu	3	6	18	13
Kurang Setuju	2	6	12	13
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	174	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 24% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden menjawab atau 48% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 orang responden atau 13 % menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “Fasilitas kerjaan sudah lengkap sesuai dengan yang di butuhkan“. Artinya fasilitas kerjaan sudah sesuai dengan yang di butuhkan sehingga tidak ada kendala dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.18 Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja kurang efektif apabila fasilitas kurang lengkap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	33
Setuju	4	23	92	50
Ragu-Ragu	3	5	15	11
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	188	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 15 orang responden atau 33% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang reesponden atau 50% responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab ragu-ragu dam sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50% pada pernyataan “Bekerja kurang efektif apabila fasilitas kurang lengkap”. Artinya bahwa karyawan merasakan apabila fasilitas kerjaan itu kurang lengkap itu akan mengganggu ke efektifan bekerja dan akan terjadi hal yang tidak di inginkan.

Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan tidak akan cepat selesai apabila fasilitas kurang lengkap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	29	116	63
Ragu-Ragu	3	6	18	13
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	186	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 63% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab ragu-ragu dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63%. Pada pernyataan “Pekerjaan tidak akan selesai cepat apabila fasilitas kurang lengkap”. Artinya karyawan paham betul apabila pekerjaan fasilitasnya kurang lengkap akan ada kendala dimana proses penyelesaian pekerjaan tidak akan tepat waktu.

#### E. Warna

Tabel 4.20 Jawaban responden mengenai pernyataan warna di sekitar kurang cocok dan membuat kurang optimal dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	28	140	61
Setuju	4	14	56	30
Ragu-Ragu	3	4	12	9
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	208	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 61% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 30% responden menjawab setuju dan sebanyak 4 orang responden atau 9% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61%. Pada pernyataan “Warna di sekitar kurang cocok dan membuat kurang optimal dalam bekerja“. Artinya karyawan merasa bahwa warna di sekitar atau warna cat tembok nya

kurang cocok, warna nya lebih ke dominan gelap sehingga warna tersebut akan membuat bekerja kurang optimal.

Tabel 4.21 Jawaban responden mengenai pernyataan saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	41
Setuju	4	21	84	46
Ragu-Ragu	3	6	18	13
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	197	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 41% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 46% responden menjawab setuju dan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46%. Pada pernyataan “Saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok “. Artinya karyawan merasa bahwa warna yang kurang cocok itu sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan, warna yang kurang cocok membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Tabel 4.22 Jawaban responden mengenai pernyataan warna yang cocok membuat semangat bekerja bertambah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	39
Setuju	4	12	48	26
Ragu-Ragu	3	11	33	24
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	180	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 39% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% responden menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 24% menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 orang responden atau 9% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai

sebesar 39%. Pada pernyataan “Warna yang cocok membuat semangat bekerja bertambah “. Artinya karyawan akan semangat bekerja apabila warna di sekitar atau warna cat tembok cocok dengan ruang kerja di sekitar, ruangnya cerah pengaruh dari warna cat tembok.

Tabel 4.23 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja PDAM

No	Ukuran	Skor Total	Rata-rata Skor Total
<b>1. Penerangan</b>			
	Penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan	210	204
	Penerangan yang kurang baik di lingkungan kerja	207	
	cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan	195	
<b>2. Sirkulasi Udara</b>			
	kondisi udara di ruang kerja memberikan ketidaknyamanan pada saat bekerja, sehingga suhu udara di tempat kerja tidak menunjangnya kenyamanan pekerja	161	162
	ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik	149	
	temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu baik dan sedikit panas	176	
<b>3. Kebisingan</b>			
	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	203	201,4
	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja	197	
	Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan	204	
<b>4. Fasilitas</b>			
	Fasilitas kerja sudah lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan	174	183,7
	Bekerja kurang efektif apabila fasilitas kurang lengkap	188	
	pekerjaan tidak akan cepat selesai apabila fasilitas kurang lengkap	186	
<b>5. Warna</b>			
	Warna di sekitar kurang cocok dan membuat kurang optimal dalam bekerja	208	

No	Ukuran	Skor Total	Rata-rata Skor Total
	saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok	197	195
	Warna yang cocok membuat semangat bekerja bertambah	180	

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator penerangan dengan rincian 28 orang responden atau 61% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 35% responden menjawab setuju sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61%. Pada pernyataan “penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan”. Artinya karyawan menyadari bahwa penerangan di ruang kerja yang kurang memadai sehingga akan menyebabkan kurang efektif dalam bekerja, mata akan merasa cepat lelah dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja, maka dari itu penerangan di setiap ruang kerja harus di perbaiki dan menyelaraskan dengan cat tembok juga agar di setiap ruangan kerja memadai sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik, indikator ini dengan skor yang paling tinggi yaitu 210 bahwa karyawan banyak yang menjawab sangat setuju dan setuju yaitu intinya ingin penerangan di PDAM ini segera di perbaiki.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total responden terendah pada variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor total terendah terdapat pada indikator sirkulasi udara dengan rincian 22 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 33% responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik”. Artinya karyawan merasa bahwa ventilasi yang ada di PDAM kurang berfungsi dengan baik ventilasi nya itu kecil, udara alami yang masuk dari luar pun sedikit. Maka dari itu udara alami yang mempunyai dan selalu mengalir ke dalam ruangan kerja akan membantu karyawan lebih sehat dan nyaman sehingga karyawan betah di ruangan kerja dengan sirkulasi udara memberikan kenyamanan. Nilai dominan terkecil ada pada indikator ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik dengan skor total 149.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 22 dari pernyataan variable Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.24 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	46
	Missing	0
Mean		61.63
Std. Error of Mean		1.765
Median		64.00
Mode		67
Std. Deviation		11.968
Variance		9.851
Range		43
Minimum		30
Maximum		73
Sum		2835

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62,63. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan Hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,63 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $62,63 > 45$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument Lingkungan Kerja (X) yaitu artinya relatif baik.

### 4.3.2 Kinerja Karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik menghasilkan karyawan yang berkualitas. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini merupakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya dari hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Dengan ini maka indikator-indikator terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 35 sub indikator dari 7 indikator kinerja karyawan. Berikut dibawah ini adalah hasil penilaian dari atasan kepada karyawan melalui kuisioner mengenai kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi disajikan dalam tabel sebagai berikut :

#### A. Kesetiaan

Tabel 4.25 Jawaban responden mengenai pernyataan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	6	30	13
Setuju	4	28	112	61
Ragu-Ragu	3	9	27	20
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	175	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang responden atau 61% menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61%. Pada pernyataan “Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ” Artinya karyawan harus menunjukkan kestiaan yang tinggi, melakukan tindakan-tindakan atau pergerakan pekerjaan yang menunjukkan dukungan yang konstan terhadap perusahaan.

Tabel 4.26 Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja dengan patuh terhadap perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	13
Setuju	4	26	104	57
Ragu-Ragu	3	14	42	30
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	176	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% menjawab setuju dan sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Bekerja dengan patuh terhadap perusahaan ” Artinya Karyawan harus bekerja dengan patuh, taat terhadap perusahaan tidak melakukan hal-hal yang merugikan bagi perusahaan dan penuh dengan rasa kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 4.27 Jawaban responden mengenai pernyataan dapat di percaya di dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	4	20	9
Setuju	4	33	132	71
Ragu-Ragu	3	5	15	11
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	175	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 4 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 71% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 4 orang orang responden atau 9% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 71%. Pada pernyataan “ Dapat di percaya di dalam perusahaan” Artinya karyawan disini harus menunjukkan kesetiannya kepada

perusahaan, baik itu berupa kinerja yang bagus, loyalitas yang tinggi, sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepercayaan dari atasan.

Tabel 4.28 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak bekerja di instansi lain, selain instansi ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	19
Setuju	4	28	112	62
Ragu-Ragu	3	8	24	17
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	183	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 19% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang responden atau 62% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62%. Pada pernyataan “Tidak bekerja di instansi lain, selain instansi ini” Artinya karyawan disini tidak boleh bekerja di intansi yang lain, selain di peruhaan ini, karena kalau bekerja di dua instansi itu akan menimbulkan kejadian hal yang tidak di inginkan dan akan dikatakan tidak setia terhadap peruhaan.

Tabel 4.29 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak melanggar aturan perusahaan atau berhianat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6
Setuju	4	27	108	59
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	167	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 59% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 4 orang orang responden atau 9%

menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59%. Pada pernyataan “Tidak melanggar aturan perusahaan atau berhianat” Artinya karyawan harus bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah di tentukan oleh perusahaan, tidak boleh melanggar aturan yang ada karena itu akan merugikan karyawan itu sendiri juga, melanggar aturan sampai merugikan perusahaan di katakan berhianat terhadap perusahaan.

## B. Prestasi kerja

Tabel 4.30 Jawaban responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	18
Setuju	4	25	100	54
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	178	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54%. Pada pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya” Artinya disini karyawan tidak boleh bekerja dengan asal-asalan karyawan harus bekerja dengan semangat, bergairah, teliti dan karyawan memeberikan hasil kerja yang optimal.

Tabel 4.31 Jawaban responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	7	35	15
Setuju	4	29	116	63
Ragu-Ragu	3	8	24	18
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	178	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 63% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 18% menjawab ragu-ragu, 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63%. Pada pernyataan “Melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya” Artinya karyawan setiap bekerja harus ada progress nya sehingga bisa memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. .

Tabel 4.32 Jawaban responden mengenai pernyataan ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15
Setuju	4	24	96	52
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	3	6	7
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	173	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 52% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang orang responden atau 7% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52%. Pada pernyataan “Ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan” Artinya setiap kebijakan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan karyawan harus mampu dengan tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.33 Jawaban responden mengenai pernyataan memberikan masukan atau kontribusi yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	32	128	69
Ragu-Ragu	3	4	12	9
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	46	190	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 32 orang responden atau 69% menjawab setuju dan sebanyak 4 orang responden atau 9% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69%. Pada pernyataan “Memberikan masukan atau kontribusi yang baik” Artinya setiap karyawan harus memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan, dan memberikan masukan-masukan kepada sesama karyawan agar pekerjaan lebih efektif.

Tabel 4.34 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu mencapai target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	23	92	50
Ragu-Ragu	3	13	39	28
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	178	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 50% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 28% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50%. Pada pernyataan “Mampu mencapai target yang diberikan” Artinya karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga target yang telah di tetapkan oleh perusahaan tercapai.

### C. Tanggung Jawab

Tabel 4.35 Jawaban responden mengenai pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Ketereangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22

Setuju	4	22	88	48
Ragu-Ragu	3	11	33	24
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
		46	177	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 24% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” Artinya karyawan pada saat melakukan pekerjaan harus di penuhi rasa tanggung jawab akan pekerjaannya, supaya bisa di selesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

Tabel 4.36 Jawaban responden mengenai pernyataan berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	28
Setuju	4	24	96	52
Ragu-Ragu	3	9	27	20
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	188	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 28% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 52% menjawab setuju dan sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52%. Pada pernyataan “Berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja” Artinya karyawan pada saat jam bekerja tidak boleh keluar dari ruangan kerja, kecuali keluar karena bersangkutan dengan urusan pekerjaan perusahaan.

Tabel 4.37 Jawaban responden mengenai pernyataan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	17
Setuju	4	26	104	57
Ragu-Ragu	3	10	30	22
Kurang Setuju	2	2	4	4
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	178	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab ragu-ragu dan 2 orang orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai” Artinya karyawan pada saat bekerja dan telah di berikan tugas oleh atasan, karyawan tidak boleh melalaikan pekerjaan tersebut, karyawan harus dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan tersebut selesai.

Tabel 4.38 Jawaban responden mengenai pernyataan dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15
Setuju	4	25	100	55
Ragu-Ragu	3	13	39	28
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	176	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 55% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 28% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55%. Pada pernyataan “Dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan” Artinya pekerjaan yang telah di berikan kepada karyawan semua pekerjaan tersebut

tidak boleh ada yang tidak selesai, karena itu sudah sesuai dengan tugas nya masing-masing karyawan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau aturan-aturan yang telah di tentukan perusahaan.

Tabel 4.39 Jawaban responden mengenai pernyataan berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	17
Setuju	4	29	116	63
Ragu-Ragu	3	5	15	11
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	179	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 63% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab ragu-ragu dan 4 orang orang responden atau 9% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63%. Pada pernyataan “Berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya” Artinya karyawan pada saat bekerja sesuai dengan tupoksi nya masing-masing karwayan harus siap menanggung resiko nya dan bertanggung jawab, karena pekerjaan tersebut udah sesuai dengan keahliannya.

#### D. Ketaatan

Tabel 4.40 Jawaban responden mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	29	116	63
Ragu-Ragu	3	7	21	15
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	184	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju, sebanyak 29

orang responden atau 63% menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63%. Pada pernyataan “Mentaati peraturan yang berlaku” Artinya karyawan bisa mentaati peraturan-peraturan yang telah berlaku di perusahaan tersebut, tidak melanggar peraturan yang bisa merugikan perusahaan hingga karyawan itu sendiri.

Tabel 4.41 Jawaban responden mengenai pernyataan mentaati ketentuan jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	11
Setuju	4	27	108	58
Ragu-Ragu	3	10	30	22
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	171	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 58% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 4 orang orang responden atau 9% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58%. Pada pernyataan “Mentaati ketentuan jam kerja ” Artinya karyawan harus bisa menghargai atau mentaati aturan jam kerja, tidak boleh pada saat jam kerja karyawan keluyuran keluar dengan senaknya.

Tabel 4.42 Jawaban responden mengenai pernyataan dapat memelihara barang-barang milik perusahaan yang di percayakan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	26	104	56
Ragu-Ragu	3	9	27	20
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	183	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 56% menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56%. Pada pernyataan “Dapat memelihara barang-barang milik perusahaan yang di percayakan kepada karyawan” karyawan disini harus bisa menjaga barang-barang yang telah di percayakan kepada setiap karyawan, tidak boleh merusak atau menjual barang-barang tersebut, sehingga karyawan bisa di katakan taat.

Tabel 4.43 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu mengedepankan sikap yang baik dan professional pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26
Setuju	4	26	104	57
Ragu-Ragu	3	6	18	13
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	185	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 57% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab ragu-ragu, 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Mampu mengedepankan sikap yang baik dan professional pada saat bekerja” Artinya karyawan disini walaupun sedang ada masalah pribadi dengan rekan kerja tetapi masing-masing karyawan harus bekerja professional atau mengedepankan sikap yang baik dan ini bisa di katakan taat terhadap aturan.

Tabel 4.44 Jawaban responden mengenai pernyataan sikap saling menghargai harus di tanamkan agar membawa pengaruh positif ke sesama rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26

Setuju	4	23	92	50
Ragu-Ragu	3	8	24	18
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	182	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 50% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 18% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50%. Pada pernyataan “sikap saling menghargai harus di tanamkan agar membawa pengaruh positif ke sesama rekan kerja” Artinya karyawan di saat melakukan pekerjaan yang sedang berlangsung, disini karyawan di haruskan memiliki sikap yang saling menghargai, agar sesama rekan kerja terciptanya pengaruh positif, sehingga bisa mentaati aturan-aturan yang berlaku.

#### E. Kejujuran

Tabel 4.45 Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja dengan penuh kejujuran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26
Setuju	4	30	120	65
Ragu-Ragu	3	3	9	7
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	191	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 30 orang responden atau 65% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65%. Pada pernyataan “Bekerja dengan penuh kejujuran” Artinya karyawan disini di tuntutan untuk bekerja dengan penuh kejujuran karena point kejujuran disini sangatlah penting dampaknya baik bagi perusahaan maupun kepada karyawan.

Tabel 4.46 Jawaban responden mengenai pernyataan keterbukaan pada saat bekerja ke sesama karyawan lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	22	88	48
Ragu-Ragu	3	13	39	28
Kurang Setuju	2	2	4	4
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	176	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 28% menjawab ragu-ragu dan 2 orang orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “Keterbukaan pada saat bekerja ke sesama karyawan lain” Artinya pada saat bekerja harus saling terbuka berupa hal yang menyangkut tentang persoalan pekerjaan yang ada di perusahaan, karena untuk memudahkan kelangsungan selama bekerja.

Tabel 4.47 Jawaban responden mengenai pernyataan mengungkapkan kesalahan pada saat melakukan kesalahan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	24	96	52
Ragu-Ragu	3	8	24	17
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	178	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 52% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab ragu-ragu dan 4 orang orang responden atau 9% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52%. Pada pernyataan “Mengungkapkan kesalahan pada saat melakukan kesalahan dalam bekerja” Artinya karyawan jangan menutup-nutupi kesalahan yang telah di perbuat karena akan menimbulkan masalah

selanjutnya, maka dari itu karawan harus mengungkapkan atau mengakui kesalahannya agar masalah tersebut segera ter selesaikan.

Tabel 4.48 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	35
Setuju	4	23	92	50
Ragu-Ragu	3	7	21	15
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	193	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 16 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 50% menjawab setuju dan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50%. Pada pernyataan “Tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja” Artinya karyawan tidak menyembunyikan masalah yang dapat menimbulkan konflik kepada sesama karyawan, tetapi disini karyawan di tuntutan untuk jujur, terbuka agar kelangsungan bekerja lancar dan nyaman .

Tabel 4.49 Jawaban responden mengenai pernyataan mengungkapkan perasaannya pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	11
Setuju	4	26	104	57
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	171	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan

setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Mengungkapkan perasaannya pada saat bekerja” Artinya karyawan disini selama bekerja berlangsung harus mengungkapkan perasaannya baik itu lagi senang ataupun ada masalah supaya karyawan lain ataupun atasan bisa memberikan masukan yang baik kepada karyawan tersebut.

#### F. Kerja Sama

Tabel 4.50 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan dan bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	25	100	54
Ragu-Ragu	3	11	33	24
Kurang Setuju	2	1	2	2
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	180	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 24% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54%. Pada pernyataan “Mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan dan bawahan” Artinya karyawan disini harus bisa bekerja sama dengan baik, pada saat ada pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan masukan-masukan atau kontribusi dari rekan kerja, atasan atau bawahan , disini karyawan di tuntut untuk bisa kerja sama agar pekerjaan perusahaan terselesaikan.

Tabel 4.51 Jawaban responden mengenai pernyataan menghargai pendapat sesama rekan kerja atasan dan bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	4	20	9
Setuju	4	29	116	63
Ragu-Ragu	3	7	21	15
Kurang Setuju	2	6	12	13
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	169	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 4 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 63% menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 6 orang orang responden atau 13% menjawab kurang setuju dan. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63%. Pada pernyataan “Menghargai pendapat sesama rekan kerja atasan dan bawahan” Artinya karyawan pada saat rekan kerja , atasan dan bawahan memberikan masukan-masukan atau pendapat yang menyangkut soal pekerjaan perusahaan, karyawan disini harus menghargai pendapat tersebut karena akan menimbulkan kerja sama yang baik.

Tabel 4.52 Jawaban responden mengenai pernyataan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah di berikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	11
Setuju	4	27	108	59
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	2	4	4
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	173	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 5 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 59% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu dan 2 orang orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59%. Pada pernyataan “Mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah di berikan” Artinya karyawan harus bisa melakukan atau mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan keinginan pimpinan, itu bisa di anggap kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan.

Tabel 4.53 Jawaban responden mengenai pernyataan bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi kerputusan bersama

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	26	104	57
Ragu-Ragu	3	12	36	26

Kurang Setuju	2	6	12	13
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	162	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan 2 orang responden atau 4% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 6 orang orang responden atau 13% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama” Artinya karyawan disini pada saat rapat berlangsung atau musyawarah dengan adanya keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, karyawan harus menerima dan itu bisa di katakan kerja sama yang baik.

Tabel 4.54 Jawaban responden mengenai pernyataan tidak egois pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	16
Setuju	4	22	88	48
Ragu-Ragu	3	14	42	30
Kurang Setuju	2	3	6	6
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	171	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 16% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 orang orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pada pernyataan “Tidak egois pada saat bekerja” Artinya karyawan pada saat bekerja tidak boleh egois dengan asumsi nya masing-masing, mau menerima masukan-masukan dan pendapat dari rekan kerja, agar kelangsungan pekerjaan baik dan lancar.

## G. Prakarya

Tabel 4.55 Jawaban responden mengenai pernyataan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15
Setuju	4	27	108	59
Ragu-Ragu	3	11	33	24
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	177	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 59% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 24% menjawab ragu-ragu dan 1 orang orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59%. Pada pernyataan “Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja” Artinya karyawan memiliki etika yang baik, komunikasi yang bagus dan efektif, memiliki penjelasan yang luas sehingga bisa menghasilkan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Tabel 4.56 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu memberikan ide-ide atau gagasan yang baru bagi perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	16
Setuju	4	20	80	43
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	6	12	13
Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		46	164	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 16% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 43% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 orang orang responden atau 13% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43%. Pada pernyataan “Mampu memberikan ide-ide atau gagasan yang baru bagi perusahaan” Artinya karyawan disini bisa memberikan suatu pemikiran yang hebat, yang bisa mengasilkan keuntungan baik bagi perusahaan atau pun bagi karyawan.

Tabel 4.57 Jawaban responden mengenai pernyataan menghasilkan karya yang siap di manfaatkan dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	30
Setuju	4	26	104	57
Ragu-Ragu	3	6	18	13
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	192	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% menjawab setuju dan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Menghasilkan karya yang siap di manfaatkan dalam pekerjaan” Artinya karyawan disini yang menguasai keterampilan teknologi yang bagus maka keterampilannya tersebut akan siap di manfaatkan dalam pekerjaan, agar terciptanya hasil kerja yang memuaskan serta menghasilkan hasil kerja yang praktis dan suatu karya yang lainnya juga.

Tabel 4.58 Jawaban responden mengenai pernyataan mengeluarkan bakat-bakat yang terpendam

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	23
Setuju	4	21	84	47
Ragu-Ragu	3	12	36	26
Kurang Setuju	2	2	4	4
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	179	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 23% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 47% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu, dan 2 orang orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 47%. Pada pernyataan “Mengeluarkan bakat-bakat yang terpendam” Artinya karyawan disini yang mempunyai bakat-bakat yang

terpendam seperti menguasai teknologi dengan hebat, menguasai komunikasi yang bagus, pengalaman organisasi yang bagus harus di keluarkan bakat nya tersebut.

Tabel 4.59 Jawaban responden mengenai pernyataan mampu bekerja dalam kesabaran dan berpikir praktis

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	20	80	43
Ragu-Ragu	3	11	33	24
Kurang Setuju	2	4	8	9
Tidak Setuju	1	2	2	4
Jumlah		46	168	100

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 43% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 24% menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 orang orang responden atau 9% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43%. Pada pernyataan “Mampu bekerja dalam kesabaran dan berpikir praktis” Artinya karyawan disini harus bekerja dengan penuh kesabaran agar tercipta lingkungan kerja yang positif, dan melakukan pekerjaan dengan berpikir praktis agar pekerjaan di selesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.60 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan PDAM

No	Ukuran	Skor Total	Rata-rata Skor Total
<b>1. Kesetiaan</b>			
	Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.	175	175,2
	Bekerja dengan patuh terhadap perusahaan.	176	
	Dapat di percaya di dalam perusahaan.	175	

	Tidak bekerja di instansi lain, selain instansi ini.	183	
	Tidak melanggar aturan perusahaan atau berhianat.	167	
<b>2. Prestasi Kerja</b>			
	Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	178	179,4
	Melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya.	178	
	Ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	173	
	Memberikan masukan atau kontribusi yang baik.	190	
	Mampu mencapai target yang diberikan.	178	
<b>3. Tanggung Jawab</b>			
	Melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	177	179,6
	Berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja.	188	
	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai.	178	
	Dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan.	176	
	Berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	179	
<b>4. Ketaatan</b>			
	Mentaati peraturan yang berlaku.	184	
	Mentaati ketentuan jam kerja.	171	

	Dapat memelihara barang-barang milik perusahaan yang di percayakan kepada karyawan.	183	181
	Mampu mengedepankan sikap yang baik dan professional pada saat bekerja.	185	
	Sikap saling menghargai harus di tanamkan agar membawa pengaruh positif ke sesama rekan kerja.	182	
<b>5. Kejujuran</b>			
	Bekerja dengan penuh kejujuran.	191	182
	Keterbukaan pada saat bekerja ke sesama karyawan lain.	176	
	Mengungkapkan kesalahan pada saat melakukan kesalahan dalam bekerja.	178	
	Tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja.	193	
	Mengungkapkan perasaannya pada saat bekerja.	171	
<b>6. Kerja Sama</b>			
	Mampu bekerja sama dengan atasan dan bawahan.	180	171
	Menghargai pendapat sesama rekan kerja atasan dan bawahan.	169	
	Mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah di berikan.	173	
	Bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	162	
	Tidak egois pada saat bekerja.	171	
<b>7. Prakarya</b>			
	Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.	177	

	Mampu memberikan ide-ide atau gagasan yang baru bagi perusahaan.	164	176
	Menghasilkan karya yang siap di manfaatkan dalam pekerjaan.	192	
	Mengeluarkan bakat-bakat yang terpendam.	179	
	Mampu bekerja dalam kesabaran dan berpikir praktis.	168	

Sumber: Data Kuesioner diolah 2021

Dapat disimpulkan dari beberapa indikator kinerja dengan 35 butir pernyataan dengan hasil perhitungan 16 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 50% responden menjawab setuju dan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50%. Kinerja karyawan memiliki nilai skor yang tertinggi yaitu sebesar 193 terdapat pada indikator kejujuran dengan pernyataan “Tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja”. Artinya karyawan tidak menyembunyikan masalah yang dapat menimbulkan konflik kepada sesama karyawan, tetapi disini karyawan di tuntutan untuk jujur, terbuka agar kelangsungan bekerja lancar dan nyaman.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total responden terendah pada variabel kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor total terendah terdapat pada indikator kerja sama dengan rincian 2 orang responden atau 4% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% responden menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Pada pernyataan “Bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama”. Artinya karyawan disini pada saat rapat berlangsung atau musyawarah dengan adanya keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, karyawan harus menerima dan itu bisa di katakan kerja sama yang baik. Nilai dominan terkecil ada pada indikator kerja sama dengan pernyataan bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama dengan skor total 162.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 22 dari pernyataan variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.61 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

<b>Statistics</b>		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	46
	Missing	0
Mean		135.22
Std. Error of Mean		3.913
Median		140.00
Mode		140
Std. Deviation		26.541
Variance		20.424
Range		105
Minimum		70
Maximum		175
Sum		6220

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 135,22. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(35)+5(35)}{2} = 105$$

Berdasarkan Hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 135,22 dan skor rata-rata teoritik sebesar 105. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $135,22 > 105$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument Kinerja Karyawan (Y) yaitu artinya relatif baik.

### 4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 22 untuk mengetahui keeratan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

Tabel 4.62 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

<b>Correlations</b>			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.423**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	46	46
	Kinerja Karyawan	Correlation	.423**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS 22 diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah  $R_s = 0,423$  artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 4.63 Tingkat korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien		Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,423	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000		Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi  $r = 0,423$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,423)^2 \times 100\%$$

$$KD = 17,90\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah  $KD = 17,90\%$ . Hal ini menunjukkan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar  $17,90\%$ , sedangkan sisanya  $82,10\%$  dijelaskan oleh faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti di penelitian ini.

### 3. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

#### a. Hipotesis Statistik

- $H_0: \rho \leq 0$  = Tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.
- $H_a: \rho \geq 0$  = Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

#### b. Mencari nilai $t_{\text{tabel}}$

Nilai tabel diperoleh dari  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $46-2$ , maka dapat diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,015$

#### c. Mencari thitung

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$th = 0,423 \frac{\sqrt{46-2}}{1-0,423^2}$$

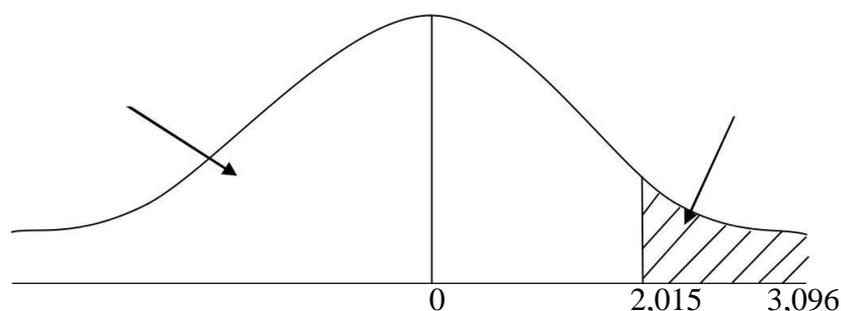
$$th = 0,423\sqrt{53,58}$$

$$th = 3,096$$

#### d. Kurva

Daerah penerimaan  $H_0$

Daerah penerimaan  $H_a$



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

## e. Hasil uji hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $3,096 > 2,015$  Yang berarti tolak  $H_0$ , terima  $H_a$ . Jadi terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

## 4. Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah one sample kolmogrov-Smirnov Test. Dalam uji one sample kolmogrov-Smirnov Test. Variabel–variabel yang mempunyai Asymp. Sig (2-tailed). Adapun pengembalian keputusan dalam uji normalitas ini adalah sebagai berikut :

- 1) jika  $\alpha > 0,05$  = data berdistribusi normal.
- 2) jika  $\alpha < 0,05$  = data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.64 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.12999645
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.112
	Positive	.077
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,188 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

- Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2016: 83). Model regresi yang baik adalah model regresi yang di dalamnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan menggunakan *Tolerance and Variance Factor* (VIF) dengan kriteria apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4. 65 Hasil Uji Multikolinearitas

Varaibel Bebas	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Toleransi	VIF
X1	1.000	1.000

Pada tabel 4.65 dapat diketahui bahwa nilai toleran dari setiap variabel bebas lebih dari  $> 0.10$  dan nilai VIF dari setiap variabel bebas  $< 10.00$ , artinya model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

- Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji Gletser dengan kriteria apabila nilai signifikansi yang dihasilkan  $\geq 5\%$  atau 0.05 maka residual dapat disebut homokedastisitas.

Berikut adalah hasil uji Glester yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22

Tabel 4.66 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.831	15.702		-.371	.712		

Lingkungan Kerja	.270	.254	.158	1.064	.293	1.000	1.000
------------------	------	------	------	-------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.66 diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 5. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.67 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	82.781	22.964		3.605	.001
Lingkungan Kerja	.851	.371	.327	2.294	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi diatas tabel 4.67 diperoleh fungsi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\widehat{Y} = a + Bx$$

Dimana :

$\widehat{Y}$  = Variabel Kinerja Karyawan

a = 82,781 adalah nilai konstanta

b = 0,851 adalah koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

X = Variabel Lingkungan Kerja

r = 0,327 adalah koefisien regresi fungsional Jadi, dapat dikatakan bahwa koefisien regresi diatas bernilai positif.

Tabel 4. 68 Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	1232.570	1	1232.570	5.265	.027 <sup>b</sup>
Residual	10301.256	44	234.119		
Total	11533.826	45			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 5.265 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).

#### 6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen.

Tabel 4.69 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 <sup>a</sup>	.107	.087	15.301

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,107$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di PDAM. Tirta Jaya Mandiri oleh lingkungan kerja sebesar 10,7% dan sisanya 89,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.70 Hasil Uji t dengan Kinerja sebagai Variabel Dependen

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	82.781	22.964		3.605	.001
Lingkungan Kerja	.851	.371	.327	2.294	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar 2,294 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni sebesar 2,015 atau  $t_{hitung} 2,294 > 2,015 t_{tabel}$  itu artinya  $H_0$  ditolak dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,027 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

#### 4.3.4 Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis membahas mengenai hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mendapatkan informasi tentang kondisi lingkungan kerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

Berdasarkan tabel kondisi data pada variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa presentase terendah terdapat pada indikator sirkulasi udara dengan pernyataan “ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik”. Dari 46 orang responden dan 15 pernyataan, dengan rincian 22 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 33% responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48%. Pernyataan ini memiliki skor total 149. Artinya karyawan merasa bahwa ventilasi yang ada di PDAM kurang berfungsi dengan baik ventilasi nya itu kecil, udara alami yang masuk dari luar pun sedikit. Maka dari itu udara alami yang mempunyai dan selalu mengalir ke dalam ruangan kerja akan membantu karyawan lebih sehat dan nyaman sehingga karyawan betah di ruangan kerja .

Kemudian, tanggapan tertinggi dengan skor total 210 terdapat pada indikator penerangan dengan pernyataan “penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan”. Dari 46 orang responden dan 15 pernyataan, dengan rincian 28 orang responden atau 61% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 35% responden menjawab setuju sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61%. Artinya karyawan menyadari bahwa penerangan di ruangan kerja yang

kurang memadai sehingga akan menyebabkan kurang efektif dalam bekerja, mata akan merasa cepat lelah dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja, maka dari itu penerangan di setiap ruangan kerja harus di perbaiki dan menyelaraskan dengan cat tembok juga agar di setiap ruangan kerja memadai sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik..

Perbandingan skor teoritik dan empirik pada variabel lingkungan kerja berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel lingkungan kerja relatif baik karena skor empirik yang diperoleh lebih besar dari skor teoritik atau  $62,63 > 45$

2. Untuk mengukur tingkat persepsi kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang pertama pada indikator penerangan dengan skor rata-rata 204 bisa di lihat dari setiap pernyataan indikator penerangan pada tabel 4.8, 4.9 4.10, yang kedua pada indikator sirkulasi udara dengan skor rata-rata 162 bisa di lihat dari setiap pernyataan indikator sirkulasi udara pada tabel 4.11, 4.12, 4.13 dan yang ketiga pada indikator warna dengan skor rata-rata 195 bisa di lihat dari setiap pernyataan indikator warna pada tabel 4.20, 4.21, 4.22. Dari ketiga indikator tersebut pada setiap pernyataan nya banyak yang menjawab sangat setuju dan setuju artinya kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja kurang puas karena di lihat dari tabel 1.1 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri bahwa indikator penerangan, sirkulasi udara, dan warna, dari ketiga indikator tersebut kondisi nya kurang baik, maka penulis pun membuat pernyataan yang mengarah kepada kondisi dari ketiga indikator tersebut yaitu pernyataan yang sesuai dengan kondisi ruangan PDAM yang kurang baik dan jawaban responden banyak yang sangat setuju dan setuju itu meng artikan bahwa kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi kurang puas.

3. Untuk mendapatkan informasi pelaksanaan penilaian kinerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri

## **DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI PERUMDA TJM**

**PERUMDA Air Minum**

**JANGKA WAKTU PENILAIAN**

**Kabupaten Sukabumi**

**BULAN Januari s/d Desember**

<b>1.</b>	<b>YANG DI NILAI</b>	
	<b>a. Nama</b>	
	<b>b. NIK</b>	

	<b>c. Pangkat Golongan Ruang</b>	
	<b>d. Jabatan / Pekerjaan</b>	
	<b>e. Unit Organisasi</b>	
<b>2.</b>	<b>PEJABAT PENILAI</b>	
	<b>a. Nama</b>	
	<b>b. NIK</b>	
	<b>c. Pangkat Golongan Ruang</b>	
	<b>d. Jabatan / Pekerjaan</b>	
	<b>e. Unit Organisasi</b>	
<b>3.</b>	<b>ATAS PEJABAT PENILAI</b>	
	<b>a. Nama</b>	
	<b>b. NIK</b>	
	<b>c. Pangkat Golongan Ruang</b>	
	<b>d. Jabatan / Pekerjaan</b>	
	<b>e. Unit Organisasi</b>	

<b>4.</b>	<b>PENILAIAN</b>			
	<b>UNSUR YANG DINILAI</b>	<b>NILAI</b>		<b>KETERANGAN</b>
		<b>ANGKA</b>	<b>SEBUTAN</b>	
	<b>a. Kesetiaan</b>			
	<b>b. Prestasi Kerja</b>			
	<b>c. Tanggung Jawab</b>			
	<b>d. Ketaatan</b>			
	<b>e. Kejujuran</b>			
	<b>f. Kerja Sama</b>			
	<b>g. Prakarya</b>			
	<b>h. Kepemimpinan</b>			
	<b>i. JUMLAH</b>			
<b>J. NILAI RATA-RATA</b>				

**5. KEBERATAN DARI PEGAWAI PERUMDA TJM  
YANG DINILAI (APABILA ADA)**

**TANGGAL,.....**

**6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI  
ATAS KEBERATAN**

TANGGAL, .....

**7. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI  
ATAS KEBERATAN**

TANGGAL, .....

**8. LAIN-LAIN**

TANGGAL, .....

**9. DIBUAT TANGGAL,.....  
PEJABAT PENILAI**

**10. DITERIMA TANGGAL, ..... (.....)  
PEGAWAI PERUMDA TJM YANG NIK.  
DINILAI**

**(.....) 11. DITERIMA TANGGAL, .....  
NIK. ATASAN PEJABAT PENILAI**

**(.....)  
NIK.**

4. Untuk mendapatkan informasi tentang tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

Berdasarkan tabel data pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa dengan skor total terendah yaitu 162 terdapat pada indikator kerja sama, dengan pernyataan “Bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama”. Dari 46 orang responden dan 35 pernyataan, dengan rincian 2 orang responden atau 4% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 57% responden menjawab setuju , sebanyak 12 orang responden atau 26% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%. Artinya karyawan disini pada saat rapat berlangsung atau musyawarah dengan adanya keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, karyawan harus menerima dan itu bisa di katakan kerja sama yang baik.

Kemudian dengan skor total tertinggi yaitu 193, terdapat pada indikator kejujuran dengan pernyataan “Tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja”. Dari 46 orang responden dan 35 pernyataan, dengan rincian perhitungan 16 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 50% responden menjawab setuju dan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50%. Artinya karyawan tidak menyembunyikan masalah yang dapat menimbulkan konflik kepada sesama karyawan, tetapi disini karyawan di tuntutan untuk jujur, terbuka agar kelangsungan bekerja lancar dan nyaman.

Perbandingan skor teoritik dan empirik pada variabel kinerja karyawan berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan relatif baik karena skor empirik yang diperoleh lebih besar dari skor teoritik atau  $135,22 > 105$ .

5. Untuk mengukur tentang keeratan hubungan lingkungan kerja dengan tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri.

Berdasarkan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 22 untuk mengetahui keeratan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, hasil penghitungan dengan SPSS 22 diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah  $R_s = 0,423$  artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Selain itu nilai koefisien determinasi sebesar 17,90%, hal ini menunjukkan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 17,90%, sedangkan sisanya 82,10% dijelaskan oleh faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti di

penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $3,096 > 2,015$  Yang berarti tolak  $H_0$ , terima  $H_a$ . Jadi terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,188 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X) sebesar 2,294 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni sebesar 2,015 atau  $t_{hitung} 2,294 > 2,015 t_{tabel}$  itu artinya  $H_0$  ditolak dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,027 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Adapun Hubungan Fungsional hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah  $\hat{Y} = 82,781 + 0,851X$ , dengan koefisien regresi  $r = 0,327$  (rendah tetapi ada hubungan ) dan koefisien determinasi  $R(r^2) = 0,107$ . sehingga hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan baik bagi akademik.

#### **5.1 Simpulan**

1. Kondisi lingkungan kerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata – rata tanggapan responden maka di ketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,63 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $62,63 > 45$ , maka dapat di artikan rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument Lingkungan Kerja (X) yaitu artinya relatif baik.
2. Tingkat persepsi kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri berdasarkan hasil jawaban responden yang pertama pada indikator penerangan dengan skor rata-rata 204 bisa di lihat dari setiap pernyataan indikator penerangan pada tabel 4.8, 4.9 4.10, yang kedua pada indikator sirkulasi udara dengan skor rata-rata 162 bisa di lihat dari setiap pernyataan indikator sirkulasi udara pada tabel 4.11, 4.12, 4.13 dan yang ketiga pada indikator warna dengan skor rata-rata 195 bisa di lihat dari setiap pernyataan indikator warna pada tabel 4.20, 4.21, 4.22. Dari ketiga indikator tersebut pada setiap pernyataan nya banyak yang menjawab sangat setuju dan setuju artinya kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja kurang puas karena di lihat dari tabel 1.1 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jaya Mandiri bahwa indikator penerangan, sirkulasi udara, dan warna, dari ketiga indikator tersebut kondisi nya kurang baik, maka penulis pun membuat pernyataan yang mengarah kepada kondisi dari ketiga indikator tersebut yaitu pernyataan yang sesuai dengan kondisi ruangan PDAM yang kurang baik dan jawaban responden banyak yang sangat setuju dan setuju itu meng artikan bahwa kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi kurang puas.
3. Informasi pelaksanaan penilaian kinerja pada PDAM Tirta Jaya Mandiri daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai perumda tirta jaya mandiri di dapat dari PDAM nya langsung yang di berikan kepada peneliti.
4. Informasi tentang tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan maka dapat diketahui skor rata-rata empirik sebesar 135,22 dan skor rata-rata teoritik sebesar 105, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor

teoritik dengan nilai  $135,22 > 105$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diartikan relatif baik.

5. Keeratan hubungan lingkungan kerja dengan tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri dapat disimpulkan bahwa antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan. Hasil tersebut sejalan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh  $r = 0,423$  yang diartikan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang / memiliki hubungan positif. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $3,096 > 2,015$  Yang berarti tolak  $H_0$ , terima  $H_a$ , jadi terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,90%, sedangkan sisanya 82,10 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,188 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, suatu variabel independen dan dependen keduanya berdistribusi normal. Jadi jika Lingkungan Kerja itu baik maka Kinerja Karyawan juga akan baik, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

Fungsi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah  $\hat{Y} = 82,781 + 0,851X$ , dengan koefisien regresi  $r = 0,327$  (rendah tetapi ada hubungan) dan koefisien determinasi  $R(r^2) = 0,107$ . Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

Data Pendukung Skripsi :

Gally Pamungkas. 2021. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Margonda Depok. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian saudara Gally Pamungkas yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Margonda Depok" hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis korelasi rank spearman di peroleh = 0,451 yang artinya bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien detreminasi kontribusi yang di berikan oleh variabel lingkungan kerja terhdap kinerja karyawan 20,34% sedangkan 79,66% dijelaskan oleh faktor - faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Uji Hipotesis statistic menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai

$3,051 > 1,677$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_0$  di tolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Margonda Depok.

Rahmah Hidayat. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanpak Unggul. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.

Kemudian dilanjutkan dengan penelitian dari saudara Rahmat Hidayat yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanpak Unggul” Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,254 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 1,975 atau thitung  $10,254 > 1,975$  ttabel itu artinya  $H_0$  ditolak dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Adapun Hubungan Fungsional pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $= 29,502 + 0,589X$ , dengan koefisien regresi  $r = 0,633$  (sedang) dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,401$ . sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi dan pihak akademis, yaitu sebagai berikut

A. Bagi perusahaan PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi walaupun relatif baik, namun perlu diperhatikan dari hasil saya observasi kesetiap ruangan yang ada di PDAM bahwa ventilasi yang ada di PDAM kurang berfungsi dengan baik. Pertama ventilasi nya itu kecil, udara alami yang masuk dari luar pun sedikit, maka dari itu udara alami yang mempunyai dan selalu mengalir ke dalam ruangan kerja akan membantu karyawan lebih sehat dan nyaman sehingga karyawan betah di ruangan kerja dengan sirkulasi udara memberikan kenyamanan. Kedua penerangan yang kurang memadai, karyawan menyadari bahwa penerangan di ruang kerja yang kurang memadai sehingga akan menyebabkan kurang efektif dalam bekerja, mata akan merasa cepat lelah dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja, maka dari itu penerangan di setiap ruangan kerja harus di perbaiki dan menyelaraskan dengan cat tembok juga, agar di setiap ruangan kerja memadai sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik. Ketiga warna cat tembok di PDAM itu kurang mempunyai atau kurang cerah sehingga bisa mengakibatkan karyawan bekerja kurang baik atau kurang optimal, maka dari itu warna cat tembok di PDAM setiap ruangan harus segera di perbaiki atau di ganti sama

warna cat tembok yang lebih cerah sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Sukabumi walaupun relatif baik, namun perlu adanya tindakan dari instansi untuk lebih meningkatkan penilaian kinerjanya, tentu dengan penilaian kinerjanya perlu di tegaskan lagi supaya karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan lebih sungguh-sungguh karena bisa kita lihat pada tabel 1.6 bahwa hasil penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi yaitu naik turun, pada tabel 1.5 pun jumlah sambungan dan pemakaian air, penyebab kehilangan air itu di sebabkan juga oleh karyawan yang berhubungan dengan tabel 1.6 yaitu tanggung jawab, jaringan pipa distribusi yang berumur lama yang menyebabkan kehilangan air, karena kurangnya tanggung jawab karyawan untuk memperbaikinya.

#### B. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

Hasil uji determinasi masih ada 82,10 % faktor lain berkontribusi terhadap kinerja karyawan itu melihat acuan dari skripsi terdahulu yang saya baca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*, 13th Edition. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Statistik Multivariant dengan program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Statistik Multivariant dengan program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Delapan Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi*. (S. Manurung, Ed.) (1st ed.). Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito (2015). *Lingkungan Kerja SDM*. Jakarta: Indeks Books.
- Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia dan*. Bandung: Revika Aditama.
- Siregar, Sofiyan, 2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama).
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke sepuluh). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

#### **Jurnal dan Skripsi :**

- Vina Nursafia Ningsih. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Setia Jaya Mobilindo Bogor. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.
- Lestari. 2018. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.
- Arlanda Junitino. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industry. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.
- Ananda Alya Rahmawati. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Housekeeping Hotel Keraton at The Plaza Jakarta. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.
- Inggrit Natalia Maringka, Lotje Kawet, Irvan Trang. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang. Skripsi. Manado. Universitas Sam Ratulangi.
- Hakim Fachrezi, Hazmanan Khair. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Mhd. Andi Rasyid, Hasrudy Tanjung. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Gally Pamungkas. 2021. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Margonda Depok. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.

Rahmah Hidayat. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanpak Unggul. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Denis Muhamad Bergkamp  
Alamat : Kp. Pamuruyan No.22 RT/RW 001/001 Des.  
Pamuruyan Kec.Cibadak Kab. Sukabumi  
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 25 September 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Pendidikan  

- SD : SDN Tegalsadang
- SMP : SMPN 2 Pabuaran
- SMA : MAN 1 SUKABUMI
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 22 Januari 2022

Peneliti

(Denis Muhamad Bergkamp)

	<b>PEMERINTAH KABUPATEN SUKABUMI</b> <b>PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM</b> <b>TIRTA JAYA MANDIRI</b>	
	<small>Jl. Cireundeu No. 5 Cibadak, Sukabumi 43155 Telp. (0266) 532408 (Hunting) Fax. (0266) 535334 email : pdam_kab_ami@yahoo.com</small>	
<hr/>		
Nomor	: <i>411/60/Perumdaam/1/2021</i>	Sukabumi, 18 Januari 2021
Lampiran	: -	Kepada Yth,
Perihal	: <u>Pemberitahuan.</u>	Pimpinan Universitas Pakuan
		Bogor
		Di
		Tempat
Dengan hormat,		
Menindaklanjuti surat dari Pimpinan Universitas Pakuan Bogor Nomor : 927/WD.I/FE-UP/XII/2020 perihal Permohonan Riset.		
Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi menerima Permohonan Riset dari mahasiswa berikut ini :		
Nama	: DENIS MUHAMAD BERGKAMP	
NIM	: 021117174	
Program Studi	: Manajemen	
Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.		
  Direktur Utama <b>H.M. KAMALUDIN ZEN, SH, MM.</b> NIK. 90.69.086		



**KUISIONER PENELITIAN  
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA  
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTA JAYA MANDIRI SUKABUMI**

Saya Denis Muhamad Bergkamp, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, perkenankan saya memohon, ketersediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu.

Kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu di perusahaan. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu.

Semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola Lingkungan Kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan baik.

Atas kerjasamanya dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

**Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Ragu-Ragu	(RR)	= 3
Kurang Setuju	(TS)	= 2
Tidak Setuju	(STS)	= 1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
4. Mohon memebrikan jawaban yang sebenar-benarnya.

### Identitas Responden

Usia : (...) (15-30 tahun) – (...) (31-40 tahun) – (...) (41-50) – (...) >51 tahun

Jenis Kelamin : (...) Laki-Laki / (...) Perempuan

Pendidikan Terakhir : (...) (SMA/SMK) – (...) (Diploma) – (...) (S1) – (...) (S2)

### Pernyataan Variabel X (Lingkungan Kerja)

No. Soal	Pernyataan	JAWABAN				
		ST S	TS	R R	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Penerangan</b>						
1	Penerangan yang menunjang lingkungan kerja, penerangan yang kurang memadai (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan					
2	Penerangan yang kurang baik di lingkungan kerja					
3	Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan ketidak nyamanan pada saat bekerja, sehingga suhu udara di tempat kerja tidak menunjangnya kenyamanan pekerja					
5	Ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik					
6	Temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu baik dan sedikit panas					
<b>Kebisingan</b>						
7	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
8	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja					

9	Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan					
<b>Fasilitas</b>						
10	Fasilitas kerjaan sudah lengkap sesuai dengan yang di butuhkan					
11	Bekerja kurang efektif apabila fasilitas kurang lengkap					
12	Pekerjaan tidak akan cepat selesai apabila fasilitas kurang lengkap					
<b>Warna</b>						
13	Warna di sekitar kurang cocok dan membuat kurang optimal dalam bekerja					
14	Saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok					
15	Warna yang cocok membuat semangat bekerja bertambah					



**KUISIONER PENELITIAN  
VARIABEL KINERJA KARYAWAN  
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTA JAYA MANDIRI SUKABUMI**

Saya Denis Muhamad Bergkamp, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, perkenankan saya memohon, ketersediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu.

Kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu di perusahaan. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu.

Semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola Lingkungan Kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan baik.

Atas kerjasamanya dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

**Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Ragu-Ragu	(RR)	= 3
Kurang Setuju	(TS)	= 2
Tidak Setuju	(STS)	= 1
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
4. Mohon memebrikan jawaban yang sebenar-benarnya.

### Identitas Responden

Usia : (...) (15-30 tahun) – (...) (31-40 tahun) – (...) (41-50) – (...) >51 tahun

Jenis Kelamin : (...) Laki-Laki / (...) Perempuan

Pendidikan Terakhir : (...) (SMA/SMK) – (...) (Diploma) – (...) (S1) – (...) (S2)

### Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Soal	Pernyataan	JAWABAN				
		ST S	TS	R R	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kesetiaan</b>						
1.	Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan					
2.	Bekerja dengan patuh terhadap perusahaan					
3.	Dapat di percaya di dalam perusahaan					
4.	Tidak bekerja di instansi lain, selain instansi ini					
5.	Tidak melanggar aturan perusahaan atau berhianat					
<b>Prestasi Kerja</b>						
6.	Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
7.	Melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya					
8.	Ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Memberikan masukan atau kontribusi yang baik					
10.	Mampu mencapai target yang diberikan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
11.	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

12.	Berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja					
13.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai					
14.	Dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan					
15.	Berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya					
<b>Ketaatan</b>						
16.	Mentaati peraturan yang berlaku					
17.	Mentaati ketentuan jam kerja					
18.	Dapat memelihara barang-barang milik perusahaan yang di percayakan kepada karyawan					
19.	Mampu mengedepankan sikap yang baik dan professional pada saat bekerja					
20.	Sikap saling menghargai harus di tanamkan agar membawa pengaruh positif ke sesama rekan kerja					
<b>Kejujuran</b>						
21.	Bekerja dengan penuh kejujuran					
22.	Keterbukaan pada saat bekerja ke sesama karyawan lain					
23.	Mengungkapkan kesalahan pada saat melakukan kesalahan dalam bekerja					
24.	Tidak ada masalah yang di sembunyikan pada saat bekerja					
25.	Mengungkapkan perasaannya pada saat bekerja					
<b>Kerja Sama</b>						
26.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan					
27.	Menghargai pendapat sesama rekan kerja atasan dan bawahan					
28.	Mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah di					

	berikan					
--	---------	--	--	--	--	--

29.	Bersedia menerima keputusan yang di ambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama					
30.	Tidak egois pada saat bekerja					
<b>Prakarya</b>						
31.	Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja					
32.	Mampu memberikan ide-ide atau gagasan yang baru bagi perusahaan					
33.	Menghasilkan karya yang siap di manfaatkan dalam pekerjaan					
34.	Mengeluarkan bakat-bakat yang terpendam					
35.	Mampu bekerja dalam kesabaran dan berpikir praktis					

Lampiran 3. Hasil Coding Kuesioner

LINGKUNGAN KERJA															
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1	5	4	2	4	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	2
2	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3
7	4	5	5	2	2	2	5	2	4	2	2	4	4	4	5
8	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
10	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4
11	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	5
12	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5
13	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
15	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
16	5	1	2	3	1	5	5	4	4	3	5	4	5	3	1
17	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3
18	5	5	5	2	2	2	5	2	4	2	2	2	5	3	5
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
20	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3
21	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
21	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
23	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4

26	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	2
27	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5
28	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3
29	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5
31	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
34	4	5	4	2	2	4	5	5	4	2	2	4	5	5	3
35	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
37	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
38	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4
39	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
40	4	5	3	3	1	4	5	5	4	1	4	4	5	4	2
41	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3
42	5	4	2	4	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	2
43	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
45	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
46	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4

KINERJA KARYWAN															
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
1	2	3	2	5	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	3
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2
8	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	3	4	2	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2
11	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3
12	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
13	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
14	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
18	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
21	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
21	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4
23	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
24	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
26	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4

28	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4
30	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
35	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
36	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
37	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
38	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
39	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
42	2	3	2	5	2	3	3	4	4	5	2	5	2	3	2
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
46	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5

KINERJA KARYWAN															
No	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
1	3	3	5	1	2	3	3	4	4	2	5	2	3	4	5
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	5	2	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3
8	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
10	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3
12	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3
13	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
14	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3
17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
21	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3
21	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
24	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

28	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
29	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	2	3	2	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
34	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
36	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
39	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
42	5	2	3	3	4	4	5	2	5	2	3	2	5	2	3
43	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	2	3	2

KINERJA KARYWAN					
No	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35
1	1	2	3	3	1
2	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	5	4
5	4	3	4	3	5
6	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4
8	3	2	4	3	3

9	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4
11	3	2	4	4	2
12	4	2	4	4	2
13	4	3	4	5	2
14	4	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4
17	3	5	5	5	5
18	3	4	5	4	4
19	5	5	5	5	5
20	5	4	4	4	4
21	4	4	5	4	4
21	4	3	5	5	5
23	3	4	4	4	4
24	3	4	5	4	4
25	5	5	5	5	5
26	4	3	4	3	3
27	4	4	4	4	4
28	5	5	4	5	5
29	4	3	5	3	3
30	4	1	5	2	1
31	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5
34	4	2	4	4	4
35	5	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4

37	4	3	3	3	3
38	3	4	4	4	4
39	3	4	5	4	4
40	5	5	5	5	5
41	4	3	4	3	3
42	3	4	4	5	2
43	4	3	4	3	3
44	4	3	4	3	3
45	4	4	4	4	4
46	3	2	3	2	3